**Sachverhalt**

Der Arbeitgeber hört den Betriebsrat zu einer verhaltensbedingten Kündigung an. Er teilt dem Betriebsrat mit, dass Herr Fischer zum 30.**11**.2023 gekündigt werden

Herr Fischer fehlt häufig unentschuldigt. So am 29.08.2018, am 11.11.2018, am 23.12.2022, sowie am 07.2.2023 und zuletzt am 22.05.23. Alle Vergehen, bis auf das unentschuldigte Fehlen vom 22.05.23, hat der Arbeitgeber abgemahnt. Die Abmahnungen sind der Anhörung beigefügt. Soziale Daten des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber nicht mit aufgeführt.

Herr Fischer ist seit **19** Jahren im Betrieb, 62 Jahre alt.

Die Anhörung erreicht den Betriebsrat am 05.06.23 um 14:32 Uhr.

Frage 1: Welche Voraussetzungen müssen für eine verhaltensbedingte Kündigung erfüllt sein?

Frage 2: Kann ein Arbeitgeber ohne Anhörung des Arbeitnehmers die Anhörung des Betriebsrats einleiten?

Frage 3: Ist die Anhörung des Betriebsrats vollständig?

Frage 4: Wann endet die Anhörungsfrist für den Betriebsrat?

Frage 5: Wie wird der Betriebsrat ggf. einen Widerspruch begründen?

Frage 6: Wann muss der Arbeitgeber spätestens kündigen, damit das Arbeitsverhältnis noch 2023 beendet werden kann? Wann endet das Arbeitsverhältnis frühestens?

Frage 7: Zeige alle notwendigen Schritte des Betriebsrats auf und formuliere in der Gruppe einen Widerspruch.

(Gute 1,50 Stunden wird in etwa gebraucht, um diese Aufgabe vollständig zu lösen und an der Pinnwand unter Aufführung der relevanten Gesetze und

§§ bildlich darzustellen)

Eure Kostenoptimierung Bayern