

## Checkliste: Betriebsbedingte Kündigung

Aufgaben	Was ist zu tun?	Erledigt
<p><b>Betriebsrats-anhörung</b></p> <p>(§ 102 Abs. 1 BetrVG)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Inhalte umfassen die Anhörung?               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tätigkeitsbeschreibung (Dauer, Art, Vollzeit/Teilzeit, Abteilung)</li> <li>○ Persönliche Angaben des Mitarbeiters (Anschrift, Name, evtl. soziale Umstände, Familienstand, Kinder, Alter, Zugehörigkeit im Betrieb)</li> <li>○ Kündigungsart, -frist, -grund</li> </ul> </li> <li>• Einhaltung der Fristen (Ablauf ab dem Wochen-Frist an dem Tag der Anhörung)               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Schriftlich: Datum des Erhalts des Anhörungsschreibens</li> <li>○ Mündlich: Mitteilung an den Vorsitzenden bzw. bei Verhinderung an seinen Stellvertreter</li> </ul> </li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Beratung des BR</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besteht ein Anspruch auf einen speziellen Kündigungsschutz?               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Azubi, Schwerbehinderter bzw. deren Vertrauensperson, Schwangere, Mitglied im Betriebsrat, Umweltschutzbeauftragter</li> </ul> </li> <li>• Liegen Beweise für den Kündigungsgrund vor?</li> <li>• Liegt eine bzw. mehrere berechnete Abmahnung(en) vor?</li> <li>• Anhörung von Betroffenen/Zeugen notwendig?</li> <li>• Entlastende Umstände</li> <li>• Welche Auswirkungen hat eine Kündigung auf den Mitarbeiter und deren Familie? Reicht ein vielleicht milderes Mittel aus? (Versetzung, Änderungskündigung, Abmahnung)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Meinung des Betriebsrats</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schriftlicher Einspruch aufgrund von Gründen des § 102 Abs. 3 BetrVG               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung infolge einer Fortbildung/Umschulung (§ 102 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG)</li> <li>○ Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung unter anderen Arbeitsbedingungen (§ 102 Abs. 3 Nr. 5 BetrVG); ist der Mitarbeiter damit einverstanden?</li> <li>○ Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb des Unternehmens oder im gleichen Betrieb, jeweils jedoch an einem anderen Arbeitsplatz (§ 102 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG)</li> <li>○ Keine Meinung und somit Ablauf der Frist zur Äußerung</li> </ul> </li> <li>• Schriftliches Einverständnis mit/ohne Zweifel?</li> <li>• Keine Meinungsäußerung und somit Ablauf der Frist</li> </ul>	<input type="checkbox"/>

<p><b>Mitarbeiter informieren</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn die Kündigung wirksam wird, muss dies dem Betroffenen mitgeteilt werden</li> <li>• Der Mitarbeiter ist über folgendes in Kenntnis zu setzen:</li> <li>• Dreiwöchige Frist auf Klage</li> <li>• Möglichkeit auf Kündigungsschutzklage</li> <li>• Wie läuft ein Kündigungsschutzprozess ab? Erfolgsaussichten?</li> <li>• Beim Betriebsrat kann Einspruch erhoben werden (§ 3 KSchG, Frist von einer Woche nach Erhalt der Kündigung)</li> <li>• Der Mitarbeiter kann bei Widerspruch des Betriebsrats eine Weiterbeschäftigung verlangen (§ 102 Abs. 5 BetrVG)</li> <li>• Stellt der Betriebsrat einen Antrag auf eine einstweilige Verfügung beim Arbeitsgericht, um einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung durchzusetzen? (§ 23 Abs. 3 BetrVG)</li> <li>• Hilfe durch Rechtsanwalt, Gewerkschaft, Rechtsantragsstelle des Arbeitsgerichts</li> <li>• Anspruch auf Weiterbeschäftigung entfällt, wenn der Kündigungsgrund innerhalb der Kündigungsfrist entfällt</li> <li>• Bestehen Restansprüche? (Urlaub, Vergütung...)</li> <li>• Ausstellung eines Zeugnisses</li> <li>• Problem der Ausgleichsquittung (nur Empfang von Geld und Arbeitspapieren unterschreiben)</li> </ul>	<p>□</p>
---------------------------------------	---	----------