

Checkliste: Verhaltensbedingte Kündigung

Aufgaben	Was ist zu tun?	Erledigt
<p>Betriebsratsanhörung (§ 102 Abs. 1 BetrVG)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Inhalte umfassen die Anhörung? <ul style="list-style-type: none"> ○ Tätigkeitsbeschreibung (Dauer, Art, Vollzeit/Teilzeit, Abteilung) ○ Persönliche Angaben des Mitarbeiters (Anschrift, Name, evtl. soziale Umstände, Familienstand, Kinder, Alter, Zugehörigkeit im Betrieb) ○ Kündigungsart, -frist, -grund • Einhaltung der Fristen (Ablauf ab dem Wochen-Frist an dem Tag der Anhörung) <ul style="list-style-type: none"> ○ Schriftlich: Datum des Erhalts des Anhörungsschreibens ○ Mündlich: Mitteilung an den Vorsitzenden bzw. bei Verhinderung an seinen Stellvertreter 	<p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>
<p>Beratung des BR</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Besteht ein Anspruch auf einen speziellen Kündigungsschutz? <ul style="list-style-type: none"> ○ Azubi, Schwerbehinderter bzw. deren Vertrauensperson, Schwangere, Mitglied im Betriebsrat, Umweltschutzbeauftragter • Liegen Beweise für den Kündigungsgrund vor? • Liegt eine bzw. mehrere berechnigte Abmahnung(en) vor? • Anhörung von Betroffenen/Zeugen notwendig? • Entlastende Umstände • Welche Auswirkungen hat eine Kündigung auf den Mitarbeiter und deren Familie? Reicht ein vielleicht milderer Mittel aus? (Versetzung, Änderungskündigung, Abmahnung) 	<p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>

<p>Meinung des Betriebsrats</p>	<ul style="list-style-type: none">• Schriftlicher Einspruch aufgrund von Gründen des § 102 Abs. 3 BetrVG<ul style="list-style-type: none">○ Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung infolge einer Fortbildung/Umschulung (§ 102 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG)○ Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung unter anderen Arbeitsbedingungen (§ 102 Abs. 3 Nr. 5 BetrVG); ist der Mitarbeiter damit einverstanden?○ 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)○ Keine Meinung und somit Ablauf der Frist zur Äußerung• Schriftliches Einverständnis mit/ohne Zweifel?• Keine Meinungsäußerung und somit Ablauf der Frist	<p>□</p>
--	---	----------

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