**Checkliste: Betriebsbedingte Kündigung**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Aufgaben** | **Was ist zu tun?** | **Erledigt** |
| **Betriebsrats-anhörung**  **(§ 102 Abs. 1 BetrVG)** | * Welche Inhalte umfassen die Anhörung?   + 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)   + Schriftlich: Datum des Erhalts des Anhörungsschreibens   + Mündlich: Mitteilung an den Vorsitzenden bzw. bei Verhinderung an seinen Stellvertreter | ❏ |
| **Beratung des BR** | * Besteht ein Anspruch auf einen speziellen Kündigungsschutz?   + Azubi, Schwerbehinderter bzw. deren Vertrauensperson, Schwangere, Mitglied im Betriebsrat, Umweltschutzbeauftragter * Liegen Beweise für den Kündigungsgrund vor? * Liegt eine bzw. mehrere berechtigte Abmahnung(en) vor? * Anhörung von Betroffenen/Zeugen notwendig? * Entlastende Umstände * Welche Auswirkungen hat eine Kündigung auf den Mitarbeiter und deren Familie? Reicht ein vielleicht milderes Mittel aus? (Versetzung, Änderungskündigung, Abmahnung) | ❏ |
| **Meinung des Betriebsrats** | * Schriftlicher Einspruch aufgrund von Gründen des § 102 Abs. 3 BetrVG   + 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 | ❏ |
| **Mitarbeiter informieren** | * 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) | ❏ |