**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)
 | ❏ |