## Checkliste: Verhaltensbedingte Kündigung

| Aufgaben | Was ist zu tun? | Erledigt |
|---|---|---|
| **Betriebsratsanhörung**<br><br>**(§ 102 Abs. 1 BetrVG)** | • Welche Inhalte umfassen die Anhörung?<br>  ○ Tätigkeitsbeschreibung (Dauer, Art, Vollzeit/Teilzeit, Abteilung)<br>  ○ Persönliche Angaben des Mitarbeiters (Anschrift, Name, evtl. soziale Umstände, Familienstand, Kinder, Alter, Zugehörigkeit im Betrieb)<br>  ○ Kündigungsart, -frist, -grund<br>• Einhaltung der Fristen (Ablauf ab dem Wochen-Frist an dem Tag der Anhörung)<br>  ○ Schriftlich: Datum des Erhalts des Anhörungsschreibens<br>  ○ Mündlich: Mitteilung an den Vorsitzenden bzw. bei Verhinderung an seinen Stellvertreter | ❑ |
| **Beratung des BR** | • Besteht ein Anspruch auf einen speziellen Kündigungsschutz?<br>  ○ Azubi, Schwerbehinderter bzw. deren Vertrauensperson, Schwangere, Mitglied im Betriebsrat, Umweltschutzbeauftragter<br>• Liegen Beweise für den Kündigungsgrund vor?<br>• Liegt eine bzw. mehrere berechtigte Abmahnung(en) vor?<br>• Anhörung von Betroffenen/Zeugen notwendig?<br>• Entlastende Umstände<br>• 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<br>  ○ Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung infolge einer Fortbildung/Umschulung (§ 102 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG)<br>  ○ Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung unter anderen Arbeitsbedingungen (§ 102 Abs. 3 Nr. 5 BetrVG); ist der Mitarbeiter damit einverstanden?<br>  ○ 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)<br>  ○ Keine Meinung und somit Ablauf der Frist zur Äußerung<br>• Schriftliches Einverständnis mit/ohne Zweifel?<br>• Keine Meinungsäußerung und somit Ablauf der Frist | ❑ |

| | | |
|---|---|---|
| **Mitarbeiter informieren** | • Wenn die Kündigung wirksam wird, muss dies dem Betroffenen mitgeteilt werden<br>• Der Mitarbeiter ist über folgendes in Kenntnis zu setzen:<br>• Dreiwöchige Frist auf Klage<br>• Möglichkeit auf Kündigungsschutzklage<br>• Wie läuft ein Kündigungsschutzprozess ab? Erfolgsaussichten?<br>• Beim Betriebsrat kann Einspruch erhoben werden (§ 3 KSchG, Frist von einer Woche nach Erhalt der Kündigung)<br>• Der Mitarbeiter kann bei Widerspruch des Betriebsrats eine Weiterbeschäftigung verlangen (§ 102 Abs. 5 BetrVG)<br>• Stellt der Betriebsrat einen Antrag auf eine einstweilige Verfügung beim Arbeitsgericht, um einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung durchzusetzen? (§ 23 Abs. 3 BetrVG)<br>• Hilfe durch Rechtsanwalt, Gewerkschaft, Rechtsantragsstelle des Arbeitsgerichts<br>• Anspruch auf Weiterbeschäftigung entfällt, wenn der Kündigungsgrund innerhalb der Kündigungsfrist entfällt<br>• Bestehen Restansprüche? (Urlaub, Vergütung…)<br>• Ausstellung eines Zeugnisses<br>• Problem der Ausgleichsquittung (nur Empfang von Geld und Arbeitspapieren unterschreiben) | ❑ |