Checkliste für betriebsbedingte Kündigungen

**1. Persönliche Daten des zu Kündigenden**

Name: ..........................................................................................

Alter: ..........................................................................................

Familienstand: ledig verheiratet geschieden verwitwet

Ehegatte berufstätig: ja nein

Unterhaltspflichtige Kinder: a) ................................................. b) ............................................

 c) ................................................. d) ............................................

Dauer der Betriebszugehörigkeit: ..........................................................................................

Ausgeübte Tätigkeit: ..........................................................................................

Abteilung: ..........................................................................................

Arbeitsvertrag vom: ..........................................................................................

Tarifbindung: ja nein

**2. Form und Frist der Kündigung**

Schriftform: **Immer erforderlich!**

Kündigungsfristen: a) Vertraglich: .................................................................

 b) Tariflich: .................................................................

 c) Gesetzlich: .................................................................

Kündigung möglich zum ........................................... mit .................................Wochen/Monaten.

Spätester Kündigungszugang: ......................................

**3. Besondere Kündigungshindernisse**

Schwerbehinderung: ja nein

Mutterschutz: ja, bis .................................... nein

Elternzeit: ja, bis .................................... nein

Wehr-, Zivildienst: ja, bis .................................... nein

Auszubildender: ja, bis .................................... nein

Betriebsratsmitglied: ja nein

Andere Hindernisse: ....................................................................................

**4. Betriebsbedingte Kündigungsgründe**

Außerbetriebliche Gründe: .....................................................................................................................

Innerbetriebliche Gründe: .....................................................................................................................

Betroffener Arbeitsplatz: .....................................................................................................................

**5. Mildere Maßnahmen**

Versetzungsmöglichkeit: nein ja

wenn ja, wohin: ...................................................................................

Fortbildung/Umschulung: nein ja

wenn ja, welcher Art: ...........................................................................

Änderungskündigung: nein ja

wenn ja, zu welchen Bedingungen: .....................................................

Kurzarbeit/Abbau Überstunden: nein ja

**6. Betriebsratsbeteiligung**

Kündigungsabsicht mitgeteilt am: .................................................................

Anhörungsfrist abgelaufen am: .................................................................

Ergebnis: Zustimmung Keine Bedenken Widerspruch

**7. Vergleichbare Kollegen**

a) Kollegen mit gleicher Qualifikation: nein ja

Falls ja: 1) .......................................................................................................................................

 2) ........................................................................................................................................

 3) ........................................................................................................................................

b) Kann aufgrund Qualifikation oder bisheriger Aufgaben im Betrieb eine andersartige, gleichwertige Tätigkeit ausgeübt werden? nein nach kurzer Einarbeitung ja

Falls ja oder nach kurzer Einarbeitung, Name der Kollegen, die diese Tätigkeiten ausüben:

1) ...............................................................................................................................................................

2) ...............................................................................................................................................................

3) ...............................................................................................................................................................

**8. Richtige Sozialauswahl unter vergleichbaren Kollegen:**

Kollege 1 Kollege 2

Name: ...................................................... ................................................

Stellenbeschreibung: ...................................................... ................................................

Dauer der Betriebszugehörigkeit: ...................................................... ................................................

Lebensalter: ...................................................... ................................................

Unterhaltspflichten: a) .................................................. a) ............................................

 b) .................................................. b) ............................................

 c) ................................................... c) ............................................

Schwerbehinderung: nein ja nein ja

Gründe, um einen Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl herauszunehmen:

Besondere Kenntnisse: ....................................................... ................................................

Besondere Fähigkeiten: ....................................................... ................................................

Besondere Leistungen: ....................................................... ................................................

Sonstiges: ....................................................... ................................................

**9. Kündigungsdaten und Fristen**

Schreiben vom: ..........................................................................

zugestellt durch: ..........................................................................

zugestellt am: ..........................................................................

Ablauf der Klagefrist: ..........................................................................

Sonstiges: ..........................................................................

**10. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu beachten:**

Wettbewerbsverbot: nein ja wenn ja, bis wann: ......................................................

Arbeitsmittel/Unterlagen: nein ja wenn ja, welche: ......................................................

Dienstfahrzeug: nein ja wenn ja, welches: ......................................................

Darlehen/Vorschüsse: nein ja wenn ja, welche: ......................................................

Resturlaub: nein ja wenn ja, wie viel: ......................................................

Freistellung möglich: nein ja wenn ja, ab wann: ......................................................

Abfindung: nein ja wenn ja, welche:

Sonstiges: ..................................................................................................................

 ..................................................................................................................

 ..................................................................................................................

**11. Hinweispflichten gemäß § 2 Abs.2 Satz 2 Nr.3 SGB III erfüllen**

Hinweis auf die Verpflichtung des Arbeitnehmers, sich unverzüglich (innerhalb von 3 Tagen) nach Erhalt der Kündigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden, damit ihm seine eventuell bestehenden Arbeitslosenunterstützungsansprüche ungekürzt erhalten bleiben.

Hinweis auf die Verpflichtung des Arbeitnehmers, dass dieser sich zudem auch selbst eine neue Beschäftigung suchen muss.

**12. Hinweismöglichkeit auf gesetzliche Abfindung gemäß § 1a KSchG**

Ist gesetzliche Abfindung gewollt: ja nein

Falls ja, muss ein schriftlicher Hinweis in die Kündigung aufgenommen werden, dass der Arbeitnehmer wegen dringender betrieblicher Erfordernisse gekündigt wird und er bei Verstreichenlassen der Dreiwochenfrist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage eine Abfindung beanspruchen kann, deren Höhe sich nach § 1a KSchG richtet.

***Anmerkungen:***

zu 3: – Nach § 85 SGB IX bedarf die Kündigung eines Schwerbehinderten durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamts.

– Nach § 9 MuSchG ist die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war oder innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

– Nach § 18 BErzGG darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit (früher: Erziehungsurlaub) und bereits ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist (höchstens acht Wochen vor Beginn derselben) nicht kündigen.

– Nach § 2 Arbeitsplatzschutzgesetz darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis von der Zustellung des Einberufungsbescheids bis zur Beendigung des Grundwehrdienstes sowie während einer Wehrübung nicht kündigen. Nach § 78 Zivildienstgesetz gilt diese Vorschrift für Zivildienstleistende entsprechend.

– Nach § 15 BBiG kann das Berufsausbildungsverhältnis während der Probezeit jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit kann der Ausbilder nur noch fristlos bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kündigen, die ordentliche Kündigung durch den Ausbilder ist ausgeschlossen.

– Nach § 15 KSchG i. V. m. § 103 BetrVG können Betriebsräte und Jugendvertreter während und innerhalb eines Jahres vom Zeitpunkt der Beendigung ihrer Amtszeit nicht ordentlich gekündigt werden. Eine Kündigung ist nur fristlos bei Vorliegen schwerwiegender Gründe und auch nur mit ausdrücklicher Zustimmung des restlichen Betriebsrats zulässig.

zu 4: Eine Kündigung sozial rechtfertigende Gründe können sein:

* Außerbetriebliche Gründe wie z. B. konjunkturbedingter Auftragseinbruch oder Umsatzrückgang.
* Innerbetriebliche Gründe wie z. B. Betriebs- oder Teilstilllegungen, Umstrukturierungen, Auslagern ganzer Abteilungen oder Rationalisierungsmaßnahmen.

zu 5: Für die Beschäftigung des Mitarbeiters darf betriebswirtschaftlich kein Bedarf mehr vorhanden sein. Der Arbeitgeber muss deshalb prüfen, ob mildere Mittel wie Einführung von Kurzarbeit, Abbau von Überstunden, Versetzung oder Fortbildung und Umschulung den Arbeitsplatz sichern können. Erst wenn diese Möglichkeiten unter Abwägung aller Interessen nicht greifen würden, kann der Arbeitgeber kündigen.

zu 8: Liegen betriebliche Gründe vor, hat der Arbeitgeber noch die sog. Sozialauswahl zu treffen. Vor seiner Entscheidung, wem er kündigen will, hat er die miteinander vergleichbaren und gegeneinander austauschbaren Mitarbeiter unter sozialen Gesichtspunkten zu vergleichen. Dabei sind vier Grunddaten zu berücksichtigen, nämlich die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des jeweiligen Arbeitnehmers. Kündigen kann er dann dem Arbeitnehmer, den es nach Abwägung der vier Grunddaten mutmaßlich am wenigsten hart trifft. In die Sozialauswahl sind grundsätzlich alle vergleichbaren Arbeitnehmer einzubeziehen. Hiervon wird nur dann eine Ausnahme gemacht, wenn die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers wegen seiner Kenntnisse und Leistungen oder zur Erhaltung einer ausgewogenen Personalstruktur im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Solche Arbeitnehmer sollen aus der Sozialauswahl herausgenommen werden können.