Checkliste zur Kündigung (allgemein)

**I. Allgemeines**

**1. Welche Gründe für die beabsichtigte Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegen vor?**

Der zur Kündigung berechtigende Sachverhalt sollte möglichst genau und sorgfältig ermittelt werden. Gegebenenfalls sollte der betreffende Arbeitnehmer vor Ausspruch der Kündigung zu diesem Sachverhalt angehört werden. Außerdem sollten eventuelle Beweismittel und Zeugen notiert sowie Urkunden aufbewahrt und der Vorfall schriftlich niedergelegt werden.

**2. Kommen zur Vermeidung einer Kündigung andere Maßnahmen in Betracht?**

 Abmahnung

 Versetzung

 Umschulung

 Einvernehmlicher Aufhebungsvertrag

 Eigenkündigung durch den Arbeitnehmer

**3. Welche Art der Kündigung sollte gewählt werden?**

 Änderungskündigung

 Ordentliche (fristgemäße) Kündigung

 Außerordentliche (fristlose) Kündigung

**4. Allgemeine Wirksamkeitsvoraussetzungen**

 Schriftform der Kündigung

 Ist der Betriebsrat vor der Kündigung ordnungsgemäß beteiligt worden?

 Ist der Kündigung ein etwaiger Widerspruch des Betriebsrats beigefügt worden?

**5. Handelt es sich um eine anzeigepflichtige Massenentlassung?**

**6. Sind die praktischen Konsequenzen einer Kündigung ausreichend bedacht worden?**

 Prozessrisiko und Kostentragungspflicht vor dem Arbeitsgericht

 Annahmeverzugslohnrisiko für die Dauer des Rechtsstreits

 Soll der gekündigte Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist beurlaubt oder freigestellt werden?

 Soll zur Vermeidung des Annahmeverzugslohnrisikos ein Prozessrechtsbeschäftigungsverhältnis geschlossen werden?

 Sind besondere Auswirkungen auf den Betrieb zu erwarten?

**7. Sind die Hinweispflichten gemäß § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III erfüllt?**

 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.

**II. Ordentliche (fristgemäße) Kündigung**

**1. Greift der allgemeine Kündigungsschutz ein?**

In Betrieben, in denen regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigt werden, findet das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) Anwendung. Für Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis bereits am 31.12.2003 bestand (sog. Alt-Arbeitnehmer), ist jedoch zu beachten, dass die vor dem 01.01.2004 gültige Regelung Bestand hat, nach der der Kündigungsschutz gemäß dem KSchG bereits ab einer Beschäftigtenzahl von mehr als fünf Arbeitnehmern (ohne Auszubildende) eingreift, jedoch nur, solange die Anzahl der Alt-Arbeitnehmer im Betrieb mindestens mehr als fünf beträgt.

Die Anwendung des KSchG bedeutet, dass Arbeitnehmer, die länger als sechs Monate ununterbrochen in diesem Betrieb tätig waren, nur noch gekündigt werden dürfen, wenn die Kündigung sozial gerechtfertigt ist.

Daher sollte das Arbeitsverhalten von neu eingestellten Mitarbeitern vor allem während der ersten sechs Monate – auch über eine eventuell kürzere Probezeit hinaus – aufmerksam verfolgt werden, um sich nicht unnötigerweise den Risiken einer anschließend nur noch nach dem KSchG möglichen erschwerten Kündigung auszusetzen. Sofern ernsthafte Zweifel an der Leistungsfähigkeit oder -willigkeit eines Arbeitnehmers bestehen, sollte dem Arbeitnehmer vor Ablauf der sechsmonatigen Frist nach § 1 Abs. 1 KSchG gekündigt werden, wobei sichergestellt werden muss, dass diesem die Kündigung vor Ablauf der Sechsmonatsfrist zugeht.

**2. Voraussetzungen des allgemeinen Kündigungsschutzes nach dem KSchG**

 Ist die Kündigung sozial gerechtfertigt?

 personenbedingt

 verhaltensbedingt

 betriebsbedingt

 Ist bei betriebsbedingten Kündigungen die richtige Sozialauswahl getroffen worden?

Hier ist zu prüfen, ob nicht andere Arbeitnehmer vorrangig zu kündigen wären. Dies beurteilt sich nach den folgenden Grunddaten: Beschäftigungsdauer, Lebensalter, Unterhaltsverpflichtungen, Schwerbehinderung. Ein Arbeitnehmer kann jedoch von der Sozialauswahl ausgenommen werden, falls seine Weiterbeschäftigung wegen seiner Kenntnisse und Leistungen oder zur Erhaltung einer ausgewogenen Personalstruktur im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.

**3. Fälle des besonderen Kündigungsschutzes**

 Schwerbehinderung (liegt die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes vor?)

 Mutterschutz (Kündigung grundsätzlich ausgeschlossen)

 Wehr-, Zivildienst (Kündigung grundsätzlich ausgeschlossen)

 Auszubildender (Kündigung nach Ablauf der Probezeit grundsätzlich ausgeschlossen)

 Betriebsratsmitglied (Kündigung grundsätzlich ausgeschlossen)

**4. Kündigungsfrist**

 Welche Kündigungsfrist ist einzuhalten? ..........................................................................................

 Bestehen abweichende tarifliche oder vertragliche Regelungen?

Wenn ja, welche?

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

 Besteht eine Probezeit mit verkürzter Kündigungsfrist?

 Wann muss die Kündigung zur Fristwahrung spätestens zugegangen sein?

**III. Außerordentliche (fristlose) Kündigung**

**1. Liegt ein wichtiger Grund zur Kündigung vor**

Z. B. strafbare Handlung des Arbeitnehmers, die sich auf das Arbeitsverhältnis bezieht; beharrliche Pflichtverletzung

**2. Sind die Kündigungsgründe noch nicht länger als zwei Wochen bekannt?**

Die außerordentliche Kündigung kann grundsätzlich nur innerhalb von zwei Wochen nach Erlangung der Kenntnis der zur Kündigung berechtigenden Tatsachen erfolgen.

**3. Soll vorsorglich auch fristgerecht zum nächsten zulässigen Zeitpunkt gekündigt werden?**