

Arbeitsrecht

Checkliste für Arbeitgeber - Ordentliche Kündigung

1. Persönliche Daten des Arbeitnehmers

Name, Vorname: _____

Adresse: _____

Geburtsdatum: _____ Eintrittsdatum: _____

Ausgeübter Beruf /
Tätigkeit: _____

Ausbildung,
Zusatzqualifikationen: _____

Familienstand: _____ Unterhaltspflichten: _____

Ggf.: Abmahnung,
wann, warum?: _____

2. Besteht für den Mitarbeiter besonderer Kündigungsschutz ?

- Schwangere oder junge Mutter (Mutterschutzgesetz)
- Person in Elternzeit oder Teilzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz
- Schwerbehinderter oder einem Schwerbehinderten Gleichgestellte
- Betriebsratsmitglied, Mitglied des Wahlvorstandes
- Wehrpflichtiger oder Ersatzdienstleistender
- Mitarbeiter mit aufgrund Tarifvertrag oder sonstiger Vereinbarung ausgeschlossener Kündigung, bzw. verlängerter Kündigungsfrist
- Auszubildender

3. Kommt eine Erstattungspflicht nach § 147a SGB III in Betracht ?

Ist der Mitarbeiter 55 Jahre alt oder älter und seit mindestens 10 Jahren im Unternehmen beschäftigt, kann der Arbeitgeber nach einer Kündigung verpflichtet sein, der Bundesagentur für Arbeit für bis zu 32 Monate das an den gekündigten Arbeitnehmer gezahlte Arbeitslosengeld zu erstatten. Diese recht kompliziert gefasste Regelung beinhaltet jedoch eine Reihe von Ausnahmetatbeständen. Gegebenenfalls sollte unbedingt vor Ausspruch der Kündigung ein arbeitsrechtlich versierter Rechtsanwalt konsultiert werden.

4. Besteht in dem Betrieb ein Betriebsrat ?

Gegebenenfalls ist dieser unbedingt und ausnahmslos vor Ausspruch der Kündigung dazu anzuhören.

5. Ist das Kündigungsschutzgesetz auf den Betrieb anzuwenden ?

Nicht jeder Betrieb unterfällt dem Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes. Insbesondere Kleinbetriebe mit 10 oder weniger vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern

(teilzeit Beschäftigte anteilig) fallen grundsätzlich aus dem Anwendungsbereich der Vorschrift heraus. Allerdings besteht eine Übergangsvorschrift für Betriebe, die am 31.12.2003 den bis dahin geltenden Schwellenwert von mehr als 5 Mitarbeitern erreichten.

6. Ist das Kündigungsschutzgesetz auf den zu kündigenden Arbeitnehmer anzuwenden ?

Soweit der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigungserklärung noch nicht sechs Monate im Betrieb beschäftigt war, kann er sich nicht auf den Schutz durch das Kündigungsschutzgesetz berufen.

7. Sofern das Kündigungsschutzgesetz anzuwenden ist: Ist die Kündigung sozial gerechtfertigt ?

a) Liegen verhaltensbedingte Gründe vor ?

- Ist zuvor eine fruchtlose Abmahnung des Verhaltens erfolgt ?
- Kann die Abmahnung und ihr Zugang bewiesen werden ?
- Handelt es sich um einen dem abgemahnten Verhalten vergleichbaren Sachverhalt ?

b) Liegen personenbedingte Gründe vor ?

- Kommt eine Versetzung innerhalb des Betriebes, ggf. auch zu geänderten Bedingungen in Betracht ?

c) Liegen betriebsbedingte Gründe vor ?

- Kann der betriebsbedingte Grund, einschließlich der kausalen Auswirkung auf den konkreten Arbeitsplatz nachgewiesen werden ?
- Besteht eine andere vergleichbare freie Stelle, auf die der Arbeitnehmer versetzt werden könnte ?
- Hat eine ordnungsgemäße soziale Auswahl stattgefunden
- Kommt ein Angebot auf Abfindung nach § 1a KSchG (1/2 Monatsgehalt je Beschäftigungsjahr) in Betracht ?

Weiteres zum Kündigungsschutz lesen Sie bitte [hier](#).

8. Handelt es sich um eine anzeigepflichtige Massentlassung?

Im Falle einer Massentlassung nach § 17 KschG ist vor Ausspruch einer Kündigung (nicht erst vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses) der Agentur für Arbeit eine Anzeige zu erstatten. Eine solche Massentlassung liegt vor, wenn innerhalb von 30 Tagen

- In Betrieben mit in der Regel zwischen 20 und 60 Arbeitnehmern mehr als 5 entlassen werden,

- In Betrieben mit in der Regel zwischen 60 und 500 Arbeitnehmern mehr als 10 % oder mehr als 25 Arbeitnehmer entlassen werden,
- In Betrieben mit in der Regel 500 oder mehr Arbeitnehmern mehr als 30 Arbeitnehmer entlassen werden.

Zu der Massentlassungsanzeige ist gemäß § 17 Abs.2 KSchG der Betriebsrat gesondert zu beteiligen und zu informieren.

Eine gegebenenfalls ohne vorherige Massentlassungsanzeige vorgenommene Kündigung ist unwirksam!

9. Schriftform und Inhalt der Kündigungserklärung

- Die Kündigung ist schriftlich abzufassen und dem Arbeitnehmer im Original unterschrieben zu übergeben, bzw. zu übersenden. Es ist darauf zu achten, dass der Zugang (nicht nur die Absendung) gegenüber dem Arbeitnehmer gegebenenfalls bewiesen werden kann.
- Ein Kündigungsgrund sollte nicht in der Kündigung angegeben werden.
- Der Arbeitnehmer ist im Kündigungsschreiben über seine Verpflichtung zur unverzüglichen Arbeitslosmeldung zu informieren.

Ihr Ansprechpartner für das Arbeitsrecht und das Insolvenzrecht:

Christof Böhmer