

Entlassung Personal

Checkliste für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

A) Ordentliche Kündigung

- I. Kann sich der Arbeitnehmer auf besonderen Kündigungsschutz berufen?
 - a) Schwerbehindertenschutz, §§ 85 ff. SGB IX
 - b) Mutterschutz, § 9 f. MuSchG
 - c) Kündigungsschutz für Elternzeitberechtigte, § 18 BEEG
 - d) Kündigungsschutz für Pflegezeitberechtigte, § 5 PflegeZG
 - e) Kündigungsschutz für Mitglieder des Betriebsrats, § 15 KSchG
 - f) Kündigungsschutz für Auszubildende, § 22 BBiG
 - g) Kündigungsschutz für Wehrdienstleistende, § 2 ArbPISchG

- II. Ist das Kündigungsschutzgesetz anwendbar?
 - a) Persönlicher Anwendungsbereich, § 1 KSchG
 - Kündigungsschutz besteht nur für Arbeitnehmer, die mindestens 6 Monate in dem Betrieb beschäftigt sind
 - b) Sachlicher Anwendungsbereich, § 23 KSchG
 - Kündigungsschutz besteht nur für Arbeitnehmer in Betrieben, in denen in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt werden. In Betrieben mit in der Regel 5 oder mehr Arbeitnehmern, die bereits am 31.12.2003 im Betrieb beschäftigt waren besteht überdies Kündigungsschutz.
 - c) Liegt ein Kündigungsgrund vor?
 - Wurde bei einer verhaltensbedingten Kündigung ordnungsgemäß abgemahnt?
 - Wurde bei einer betriebsbedingten Kündigung die Sozialauswahl nach § 1 KSchG korrekt getroffen?

- III. Besteht in dem Betrieb ein Betriebsrat? Wenn ja, wurde dieser zur Kündigung gem. § 102 BetrVG angehört?
- IV. Wurde die Kündigungsfrist gem. § 622 BGB eingehalten?
- V. Wurde die Schriftform eingehalten? Ist die Kündigung dem Arbeitnehmer zugegangen?

B) Außerordentliche Kündigung

- I. Liegt ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung vor?
 - Sind alle tatsächlichen Umstände, die den wichtigen Grund ausfüllen unbestritten oder bewiesen?
 - Wurden alle Umstände des Einzelfalls berücksichtigt?
 - Wurden die Interessen der beiden Vertragsparteien vollständig und widerspruchsfrei abgewogen?
 - Ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zu dem Zeitpunkt, zu dem ordentlich gekündigt werden kann, unzumutbar?
- II. Besteht in dem Betrieb ein Betriebsrat? Wenn ja, wurde dieser zur Kündigung gem. § 102 BetrVG angehört?
- III. Wurde die Kündigungsfrist gem. § 626 II BGB eingehalten?
- IV. Wurde die Schriftform eingehalten? Ist die Kündigung dem Arbeitnehmer zugegangen?