

Checkliste: Betriebsbedingte Kündigung

Name, Vorname

geb. am beschäftigt seit

zuletzt tätig als

Fam.stand unterhaltspf. Kinder

Bruttomonatsentgelt Kündigungsfrist

Regelsatz:

Besonderer Kündigungsschutz?

	ja	nein
§§ 168 ff. SGB IX (schwerbeh./gleichgest.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tarifvertragl. unkündbar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
§§ 15 KSchG, 103 BetrVG (BR-Mitglied)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
§17 MuSchG (schwanger)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
§ 18 BEEG (Elternzeit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
§ 22 BBiG (Auszubildnder)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Datenschutzbeauftragter, Abfallbeauftragter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Besonderheiten bei der Entlassung einer großen Anzahl von ArbN:

	ja	nein
Massenentlassung nach § 17 KSchG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interessenausgleich, § 111 BetrVG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sozialplanpflicht, §§ 112, 112a BetrVG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

BR-Anhörung am Fristablauf am

1. Wegfall des Arbeitsplatzes (=dringendes betriebliches Erfordernis)

- außerbetriebliche Gründe (Auftragsrückgänge)**
 - Auftragslage über mehrere Monate (um saisonbedingte Schwankungen auszugleichen)
 - Darstellung der monatlichen Arbeitsmenge in Stunden
 - Gegenüberstellung Arbeitsmenge in Std: Mannstunden
 - Ziel: rechnerischer Arbeitskräfteüberhang in Std bzw. Mitarbeitern
- innerbetriebliche Gründe (Umstrukturierungen)**
 - wann wurde durch wen der Entschluss zur Umstrukturierung gefasst?
 - wann entfällt der Arbeitsplatz?
 - Stellenbeschreibung des Arbeitsplatzes vor und nach der Umstrukturierung
 - Zeitanteil oder Prozentangaben bzgl. der einzelnen Tätigkeiten
 - der Entschluss muss im Zeitpunkt der Kündigung greifbare Formen angenommen haben (nicht bloßes Planungsstadium)

2. soziale Auswahl, § 1 Abs. 3 KSchG – betriebsbezogen –

Kreis vergleichbarer (austauschbarer) Arbeitnehmer

- gleichwertige Tätigkeit auf derselben hierarchischen Ebene (Anhaltspunkte: Arbeitsvertrag, tatsächl. Einsatz, Vertretung im Krankheits- und Urlaubsfall etc.)
- kurze Einarbeitungszeit steht nicht entgegen
- auch befristet Beschäftigte sind einzubeziehen
- problematisch: Teilzeitbeschäftigte

ausgenommen:

- ordentl. Kündigung kraft Gesetzes ausgeschlossen (z. B. BR-Mitglieder, Wehr- und Zivildienstleistende)
- ArbN nach § 17 MuSchG, § 18 BEEG, § 168 ff. SGB IX – sofern die Zustimmung der Behörden nicht erteilt ist
- tarifvertraglich Unkündbare

Leistungsträgerklausel und Personalstruktur, § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG

Sozialauswahlkriterien, § 1 Abs. 3 S. 1 KSchG

Dauer der Betriebszugehörigkeit
Lebensalter
Unterhaltungspflichten
Schwerbehinderung

Auswahlrichtlinien über die Sozialauswahl, § 1 Abs. 4 KSchG

(=Möglichkeit, eine BV nach § 95 BetrVG zu schließen, die die sozialen Gesichtspunkte im Verhältnis zueinander bewertet und von den Gerichten nur auf grobe Fehlerhaftigkeit geprüft werden kann)

Namensliste, § 1 Abs. 5 KSchG

(kehrt die Darlegungs- und Beweislast hinsichtl. der Betriebsbedingtheit der Kündigung um + soziale Auswahl kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit geprüft werden)

3. Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten – unternehmensbezogen –

durch **Versetzung** auf

- einen anderen **freien** Arbeitsplatz
- einen bis zum Ablauf der Künd.frist **frei werdenden** Arbeitsplatz oder
- einen erst nach Ablauf der Künd.frist frei werdenden Arbeitsplatz, für den aber schon vor Ablauf der Künd.frist ein ArbN **einzuarbeiten** ist