

Checkliste: Außerordentliche Kündigung

1. Wichtiger Grund

Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht zumutbar

z.B. wegen

- Einstellungsbetrug
- Grober Verletzung der Treuepflicht
- Fremdenfeindlichem Verhalten
- Eigenmächtigem Urlaubsantritt
- Tötlichem Angriff
- Straftaten

liegt vor	liegt nicht vor
-----------	-----------------

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

2. Anhörung des Betriebsrats vor Ausspruch der Kündigung

- a. Anhörungsverfahren eingeleitet
- b. Anhörungsfrist – 3 Tage
- c. Stellungnahme des Betriebsrats
 - Zustimmung/Bedenken/Widerspruch
 - Unterbleibt eine Stellungnahme, gilt Zustimmung als erteilt

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

3. Kündigungserklärung

- Grundsätzlich schriftlich

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|--------------------------|--------------------------|

4. Sonderkündigungsschutz

- Mutterschutz
- Erziehungsurlaubsberechtigte
- Auszubildende
- Schwerbehinderte
- Betriebsratsmitglieder
- Wehrpflichtige/Ersatzdienstleistende

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

5. Abmahnung

- a. Grundsätzlich erforderlich
Nach BAG auch bei Störungen im Vertrauensbereich
Voraussetzung:
 - steuerbares Verhalten des Arbeitnehmers und
 - Wiederherstellung des Vertrauens kann erwartet werden
- b. Entbehrlich bei:
 - Störungen im Vertrauensbereich, wenn o.g. Voraussetzungen nicht mehr erfüllt werden können, (z. B.: Untreue, Diebstahl, Betrug)
 - bei ernstlicher Weigerung des Arbeitnehmers, sein Verhalten zu ändern
 - Fortsetzung des Verhaltens
- c. Bei bereits erfolgter Abmahnung
 - Wirkung der ersten Abmahnung
 - Bei Zusammenhang zwischen erster Abmahnung und aktuellem Verhalten kann erneute Abmahnung entbehrlich sein

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

6. Ultima ratio - Abwägung

- Abmahnung nicht mehr ausreichend oder nicht Erfolg versprechend
- Kein anderes milderes Mittel

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Kündigungsfrist

- Ausschlussfrist: nur innerhalb von zwei Wochen nach sicherem Bekanntwerden der für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen
- Fristbeginn am Tag nach Kenntniserlangung

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Nachschieben von Kündigungsgründen möglich, wenn

- Mitteilung an Betriebsrat
- Nachgeschobene Kündigungsgründe noch keine zwei Wochen bekannt
- Anhörung des Betriebsrats über neu bekannt gewordene Kündigungsgründe
- Gründe müssen nicht innerhalb von 14-tägiger Ausschlussfrist in einen Prozess eingeführt werden

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. schriftlicher Hinweis auf Meldepflicht beim Arbeitsamt

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------