

## Checkliste - Kündigung im Arbeitsrecht

Bei einer Kündigung im Arbeitsrecht sollten folgende Punkte immer überprüft werden:

### ✓ **Formalien bei der Kündigung eingehalten?**

- ✓ schriftlich
- ✓ Unterschrift des Arbeitgebers/Arbeitnehmers oder eines Bevollmächtigten (unter Vorlage der Vollmacht)
- ✓ Kündigung ist zugegangen – wichtig für die Kündigungsfrist
- ✓ Kündigungsfrist eingehalten – siehe Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Gesetz
- ✓ Kündigung begründet (nur notwendig bei Mutterschutz und Ausbildung)
- ✓ Anhörung des Betriebsrates

### ✓ **Liegen wirksame Kündigungsgründe vor?**

- ✓ Verhaltensbedingte Kündigung: Schweres Fehlverhalten oder Pflichtverletzung? Vorherige Abmahnung? Interessenabwägung erfolgt?
- ✓ Betriebsbedingte Kündigung: Wegfall des Arbeitsplatzes? Kein freier anderweitiger Arbeitsplatz im Unternehmen? Betriebliche Gründe? Sozialauswahl richtig erfolgt?
- ✓ Personenbedingte Kündigung: Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit? Oder viele Kurzerkrankungen, die insgesamt mehr als sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit im Jahr verursacht haben? Keine Verbesserung des Gesundheitszustands in absehbarer Zukunft? Störungen im Betriebsablauf aufgrund der Arbeitsunfähigkeit?
- ✓ Wichtiger Gründe für eine fristlose Kündigung gegeben? Vorherige Abmahnung erfolgt?

### ✓ **Gilt ein Kündigungsschutz?**

Allgemeiner Kündigungsschutz: Unternehmen muss mehr als 10 Beschäftigte haben und der Arbeitnehmer muss länger als sechs Monate im Unternehmen arbeiten.

Besonderer Kündigungsschutz: Für bestimmte Personengruppen gilt ein besonderer Kündigungsschutz.

Schwerbehinderte: Hier darf eine Kündigung erst nach sechsmonatiger Beschäftigungsdauer ausgesprochen werden.

Mutterschutz und Elternzeit: Auch hier besteht ein besonderer Kündigungsschutz. Ist der Arbeitgeber nicht über die bestehende Schwangerschaft informiert, muss dies innerhalb von zwei Wochen nach Erhalt des Kündigungsschreibens von der Arbeitnehmerin nachgeholt werden.

Betriebsrat: Besonderen Kündigungsschutz genießt der Betriebsrat und Betriebsbeauftragte, wie zum Beispiel ein Datenschutzbeauftragter.

**Wichtig:** Sollten Ihnen bei der Prüfung der Kündigung Zweifel an ihrer Wirksamkeit kommen, suchen Sie schnell Rat bei einem erfahrenen Anwalt für Arbeitsrecht. Viele Kündigungen sind aufgrund von formalen Fehlern unwirksam!