

Checkliste für die Annahme von kündigungsrechtlichen Mandaten

I. Persönliche Angaben des Mandanten

1. Arbeitnehmer(in) **Kontakt durch ??:** _____
 Name _____
 Anschrift _____
 Telefon _____

2. Arbeitgeber(in)

Name des Unternehmens _____
 Rechtsform _____
 Vertretungsbefugnis _____
 Anschrift _____
 Telefon _____

II. Angaben zur Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes

- Datum der Kündigung _____
- Form der Kündigung mündlich schriftlich
- Zugang der Kündigung _____
- Einzuhaltende Kündigungsfrist – Ablauf der Kündigungsfrist _____
- Lebensalter des Gekündigten _____
- Familienstand _____
- Unterhaltspflichten _____
- Berufliche Tätigkeit, Stellenbeschreibung _____
- Zeit der Betriebszugehörigkeit _____
- Monatliches Bruttoeinkommen _____
- Urlaubs-/Weihnachtsgeld _____
- Gratifikationen _____
- Provisionsvereinbarungen _____

- Anzahl der Mitarbeiter im Betrieb _____
- Ist ein Betriebsrat/Personalrat vorhanden? (gegebenenfalls Name des/der Betriebs-/Personalratsvorsitzenden)
 - Ja Name des/der Betriebs-/Personalvorsitzenden _____
 - Nein
- Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes
 - Ja (Beachtung der §§ 75, 75a HGB)
 - Nein
- Betriebsrentenzusage Ja Nein
- Schriftlicher Arbeitsvertrag, gegebenenfalls Niederschrift nach dem Nachweisgesetz.
 - schriftlich (siehe Anlage)
 - Niederschrift gem. NachwG
- Anwendbarkeit von Tarifverträgen auf das Arbeitsverhältnis
 - Tarifbindung des Arbeitgebers
 - Gewerkschaftszugehörigkeit des Arbeitnehmers
 - Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages
 - einzelvertragliche Vereinbarung
- Kündigungsfrist
 - arbeitsvertraglich
 - gesetzlich
 - tarifvertraglich

III. Voraussetzungen der §§ 1, 23 KSchG

- Ablauf der sechsmonatigen Wartefrist
- Mehr als zehn ständig Beschäftigte (ohne Auszubildende) mit entsprechender Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten nach § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG:
 - Nicht mehr als 10 Stunden/Woche: 0,25
 - Nicht mehr als 20 Stunden/Woche: 0,5
 - Nicht mehr als 30 Stunden/Woche: 0,75
 - Beachtung der Übergangsregelung bis zum 30. 09. 1999 bei am 30. 09. 1996 gegebenem Kündigungsschutz nach den bisherigen Vorschriften Geltung der früheren Gesetzeslage (Mehr als 5 Beschäftigte ohne Berücksichtigung der Auszubildenden, Teilzeitbeschäftigten mit nicht mehr als 10 Stunden/Woche bzw. Teilzeitbeschäftigten mit nicht mehr als 45 Stunden/Monat.).
- Vertretungsberechtigtes Organmitglied nach § 14 KSchG
- Leitender Angestellter nach § 14 Abs. 2 KSchG
- Formalien der Kündigung:
 - Name und Funktion desjenigen, der die Kündigung ausgesprochen hat

 - Vorlage einer Originalvollmacht
 - Ja Nein



- Arbeitskraft nach § 615 BGB, § 11 KSchG anbieten
 Ja, erfolgt am _____
- Vorliegen von Abmahnungen
 Ja Nein
 mündlich siehe Anlage
- Berechnung des Fristendes der Dreiwochenfrist nach § 4 KSchG:

IV. Kostenrechtliche Fragen

- Rechtsschutzversicherung
 Versicherungsgesellschaft _____
 Versicherungsscheinnummer _____
 Name des Versicherungsnehmers _____
- Antrag auf Prozeßkostenhilfe, gestellt am _____
- Beiordnung nach § 11a ArbGG, erfolgt am _____
- Belehrung nach § 12a ArbGG, erfolgt am _____
- Hinweis an den Mandanten auf unverzügliche Mitteilung bei Ausspruch weiterer Kündigungen
- Hinweis auf die Rechtsprechung des BAG zum Verhältnis von Klagen nach § 4 KSchG und § 256 ZPO
- Ausstellung einer schriftlichen Vollmacht, erfolgt am _____

V. Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung

- Aufforderungsschreiben nach § 626 Abs. 2 Satz 3 BGB,
 erfolgt am _____
- Ausschußfrist nach § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB

VI. Zurückweisung einer Kündigungserklärung nach § 174 BGB

- Kündigungsberechtigte Personen

- Alleinvertretungsberechtigung
 Ja Nein
- Vorlage einer Originalvollmacht, die zum Ausspruch einer Kündigung berechtigt
 Ja Nein

VII. Formelle Überprüfung der Kündigung

- Einhaltung der Schriftform (Schriftformerfordernis nach § 15 Abs. 3 BBiG, § 57 BAT im öffentlichen Dienst)
- Erfordernis einer schriftlichen Begründung (§ 15 Abs. 3 BBiG)

VIII. Beteiligung des Betriebsrats bzw. Personalrats

- Durchführung des Anhörungsverfahrens nach § 102 Abs. 1 BetrVG
 - Unterrichtung des Betriebsrats bei Kündigung innerhalb der ersten sechs Monate der Betriebszugehörigkeit
 - Ja Nein
 - Mitteilung an den Betriebsrat
 - Ja Nein
 - Wenn ja, wann erfolgte diese Mitteilung? _____
 - Wer wurde informiert? _____
 - Wie wurde informiert? schriftlich mündlich
- Abschluß des Anhörungsverfahrens (Ende der Anhörungsfrist nach § 102 Abs. 2 BetrVG; drei Tage bei außerordentlicher Kündigung, eine Woche bei ordentlicher Kündigung).
 - Ja, am _____ Nein
- Stellungnahme des Betriebsrats am: _____
- Abschließende Stellungnahme? Ja Nein
- Vorliegen eines ordnungsgemäßen Betriebsrats-Beschlusses nach §§ 29, 33, 34 BetrVG (Einberufung sämtlicher Betriebsratsmitglieder, Rechtzeitigkeit der Einberufung unter entsprechender Mitteilung der Tagesordnung, Beschlußfähigkeit, Stimmenmehrheit, Vorlage der Sitzungsniederschrift).
 - Ja Nein
- Ermittlung der dem Betriebsrat mitgeteilten Kündigungsgründe
- Gegebenenfalls Anhörung des Betriebsrats zu einer hilfsweisen ordentlichen Kündigung bei ansonsten außerordentlicher Kündigung
- Stellungnahme des Betriebsrats der Kündigung beigefügt (§ 102 Abs. 4 BetrVG)?
 - Ja Nein

IX. Änderungskündigung

Gegebenenfalls Erklärung der Annahme unter Vorbehalt

X. Fallgruppen des Sonderkündigungsschutzes

1. Mutterschutz

- Sonderkündigungsschutz während der Schwangerschaft nach § 9 Abs. 1 MuSchG
- Mitteilung der Schwangerschaft an den Arbeitgeber innerhalb der Zweiwochenfrist des § 9 Abs. 1 MuSchG
- Zulässigkeitserklärung nach § 9 Abs. 3 MuSchG
- Viermonatiger Sonderkündigungsschutz nach erfolgter Entbindung nach § 9 Abs. 1 MuSchG
- Einhaltung der Zwei-Wochen-Frist im Falle einer außerordentlichen Kündigung
- Sonderkündigungsschutz während des Erziehungsurlaubs nach § 18 BErzGG
- Zustimmungsbescheid zur Kündigung nach § 18 Abs. 1 Satz 2 BErzGG

2. Sonderkündigungsschutz nach § 2 ArbPISchG

3. Sonderkündigungsschutz nach § 15 BBiG

4. Sonderkündigungsschutz nach dem Schwerbehindertengesetz

- Anerkennung als Schwerbehinderter
- Gleichstellung
- Antrag auf Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung

5. Wirksamwerden mit dem Eingang des Antrags nach § 2 Abs. 1 Satz 2 SchwbG

- Ja, am _____

6. Wurde Antrag vor Zugang der Kündigung gestellt?

- Ja, am _____
- Nein

7. Erfolgte die Mitteilung an den Arbeitgeber innerhalb eines Monats nach Zugang der Kündigung?

- Ja, am _____
- Nein

XI. Kündigungsschutz von Betriebsräten/Personalräten nach § 15 KSchG

1. Ist der Gekündigte Mitglied des Betriebsrats, der Jugend- oder Auszubildendenvertretung usw.

- Ja, am _____
- Nein

2. Ist er Ersatzmitglied? Berücksichtigung der folgenden Fallgruppen:

- Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3 Satz 2 KSchG als Wahlbewerber für die ersten sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses
- Kündigungsschutz für die Dauer der Vertretung eines ausgeschiedenen oder verhinderten Betriebsratsmitglieds
- Nachwirkender Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 1 Satz 2 BetrVG nach Beendigung eines Vertretungsfalles

3. Einleitung eines gerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahrens
- Unverzögliche Kündigung nach Rechtskraft der Zustimmungsersetzung
 - Beendigung des Betriebsratsamtes während des gerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahrens – unverzügliche Kündigung
4. Vorliegen des nachwirkenden Kündigungsschutzes nach § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG
- Ja Nein
5. Kündigungsschutz als Wahlvorstand bzw. Wahlbewerber nach § 15 Abs. 3 Satz 1 KSchG
- Ja Nein
6. Vorliegen des nachwirkenden Kündigungsschutzes für Wahlvorstände bzw. Wahlbewerber nach § 15 Abs. 3 Satz 2 KSchG
- Ja Nein

XII. Betriebsübergang nach § 613a BGB

- Widerspruch des Arbeitnehmers eingelegt am _____

XIII. Erhebung der Kündigungsschutzklage

- Antrag nach § 4 KSchG
- Antrag nach § 256 ZPO
- Gegebenenfalls Antrag auf nachträgliche Zulassung nach § 5 KSchG
- Stellung des Weiterbeschäftigungsantrags (notwendig für die Durchsetzung der Weiterbeschäftigung nach obsiegendem erstinstanzlichem Urteil im einstweiligen Verfügungsverfahren)
- Stellung eines Auflösungsantrages
- Gegebenenfalls Geltendmachung von weiteren Ansprüchen (Urlaubsabgeltung, Arbeitszeugnis usw.; Beachtung entsprechender Ausschluß- und Verjährungsfristen)

Hilfsantrag auf Wiedereinstellung

Vollstreckungsschutz, § 62 I 2 ArbGG