### **Checkliste: Liegt eine ordnungsgemäße Anhörung zu einer Kündigung vor?**

Teil IV

|  |  |
| --- | --- |
| **Prüfpunkte:** | **Geprüft?** |
| **Personaldaten des/der Beschäftigten** | |
| Name, Vorname | 🔲 |
| Geburtsdatum | 🔲 |
| Adresse | 🔲 |
| **Sozialdaten des /der Beschäftigten** | |
| Beginn des Beschäftigungsverhältnisses | 🔲 |
| Lebensalter | 🔲 |
| Verheiratet: ja/nein | 🔲 |
| Unterhaltspflichten | 🔲 |
| Anzahl der Kinder | 🔲 |
| Im Fall des Sonderkündigungsschutzes wegen Schwerbehinderung: Hat das Integrationsamt der Kündigung zugestimmt? | 🔲 |
| Wurde die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX angehört? | 🔲 |
| Angaben zu einem eventuellen anderen Sonderkündigungsschutz, z. B.:   * Auszubildende * schwangere Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmerin innerhalb der Schutzfristen aus dem Mutterschutzgesetz * Mitarbeiter in Elternzeit * Mitglieder des Betriebsrats | 🔲 |
| **Angaben zur Tätigkeit des/der Beschäftigten** | |
| Beruf | 🔲 |
| Tätigkeit in dem Betrieb | 🔲 |
| Abteilung | 🔲 |
| **Angaben zur Kündigung** | |
| Ordentliche Kündigung/Außerordentliche Kündigung | 🔲 |
| Geplanter Kündigungstermin | 🔲 |
| **Prüfpunkte:** | **Geprüft?** |
| Kündigungsfristen | 🔲 |
| Umfassende Darlegung des Kündigungsgrundes | 🔲 |
| Bei verhaltensbedingter Kündigung:   * ausführliche Darstellung des Hergangs * Vorlage erteilter Abmahnungen | 🔲 |
| Bei krankheitsbedingten Kündigungen:   * Krankheitszeiten nach genauen Zeiträumen * ggf. Resultat des betrieblichen Eingliederungsmanagements | 🔲 |
| Bei betriebsbedingten Kündigungen:   * unternehmerische Entscheidung * Zahl der wegfallenden Arbeitsplätze * vergleichbare Arbeitnehmer und deren Sozialdaten | 🔲 |
| Vorlage eines eventuellen Änderungsangebots im Zusammenhang mit einer  Änderungskündigung | 🔲 |

*Arbeitgebende müssen Ihnen als Betriebsrat die Kündigung im Rahmen der Anhörung hinreichend plausibel dargelegt haben. Nur wenn Sie die einzelnen Punkte mit „Ja“ abhaken können, haben Sie alle notwendigen Angaben erhalten. Falls Angaben fehlen oder die Begründung nicht nachvollziehbar ist, spricht vieles dafür, dass die Anhörung und damit auch die Kündigung unwirksam ist.*