



## Checkliste: Ordentliche Kündigung

### 1. Angaben zur Person

Angabe (Soll)	Angabe (Ist)	Erledigt (ja)	Erledigt (nein)
Nachname			
Vorname			
Geboren am			
Eingestellt am			
Familienstand			
Kinder, Anzahl und Geburtsdatum			
Beschäftigt in			
Eingruppiert in			
Kündigungsfrist			
Kündigungsdatum			
Besonderer Kündigungsschutz			
Soziale Erschwernisse			

### 2. Technischer Ablauf des Anhörungsverfahrens

Angabe (Soll)	Angabe (Ist)	Erledigt (ja)	Erledigt (nein)
Eingang des Anhörungsschreibens			
Ablauf der Wochenfrist			
Kündigungsbegründung			
Sollen Einwendungen erhoben werden?			
Gemeinsame Sitzung mit Dienstgeber am			
Werden Einwendungen aufrechterhalten?			
Einigung mit Dienstgeber			

### 3. Inhaltliches zum Anhörungsverfahren

Anhaltspunkte für Einwendungen	Ja	Nein
<b>Besteht für den Mitarbeiter ein besonderer gesetzlicher Kündigungsschutz? Zum Beispiel:</b>		
■ Schwangerschaft/Mutterschutz		
■ Pflegezeit		
■ Elternzeit		
■ Schwerbehinderter		
■ Gleichgestellter		
■ Auszubildender		
■ (Ersatz-)Mitglied der MAV		
■ Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)		
■ Wahlbewerber		
■ Mitglied des Wahlvorstandes		
■ Vertrauensperson der Schwerbehinderten		
<b>Besteht für den Mitarbeiter ein besonderer Kündigungsschutz nach den Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) Caritas/AVR-Diakonisches Werk der EKD (DW-EKD)? Z. B. nach:</b>		
§ 14 Abs. 5, § 15 AVR-Caritas		
§ 30 Abs. 3, § 31 AVR-Diakonie		
Kommt für den Mitarbeiter ein Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderter/Gleichgestellter in Betracht? (Wenn ja, sollte der Antrag noch innerhalb der Wochenfrist gestellt werden.)		

Anhaltspunkte für Einwendungen	Ja	Nein
Ist die angegebene Kündigungsbegründung zutreffend; trägt sie die Entscheidung?		
Welche Zeugen können Aussagen zum angegebenen (verhaltensbedingten) Kündigungsgrund machen?		
Ist der Mitarbeiter in der Vergangenheit abgemahnt worden?		
Wann?		
Wie oft?		
Waren die Abmahnungen berechtigt?		
Gibt es Gegendarstellungen?		
Welche Umstände entlasten den Mitarbeiter?		
Welche Folgen hat die Kündigung für den Mitarbeiter und seine Familie?		
Sind folgende Alternativen (mildere Mittel) zur Kündigung möglich?		
■ Abmahnung		
■ Versetzung		
■ Umschulung/Fortbildung		
■ Änderung der Vertragsbedingungen		
Hat der Mitarbeiter sein Einverständnis mit der Umschulung, Fortbildung, Änderung der Vertragsbedingungen erklärt?		
Hat der Dienstgeber (bei betriebsbedingter Kündigung) eine korrekte Sozialauswahl vorgenommen?		
Welche Mitarbeiter aus welchen Bereichen wurden miteinander verglichen?		
Wurden die Fehlzeiten ( bei personenbedingter Kündigung) korrekt dargelegt nach Datum, Dauer und Arbeitstagen?		
Bestand ein Arbeitsunfall?		
Wurden Reha-Maßnahmen außen vor gelassen?		
Wurde ein Betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt?		
Unternahm der Dienstgeber eine erschöpfende Interessenabwägung nach Alter, Betriebszugehörigkeit, unterhaltsberechtigten Kindern, Schwerbehinderung, Erfolgchancen auf dem Arbeitsmarkt?		

### 4. Möglichkeiten für den betroffenen Mitarbeiter

Auf folgende Möglichkeiten ist hinzuweisen, wenn die Kündigung trotz Einwendungen der MAV ausgesprochen wird	Ja	Nein
Durchführung des AVR-Schlichtungsverfahrens nach § 22 AVR-Caritas		
Kündigungsschutzklage innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung		
<b>Achtung:</b> Schlichtungsverfahren hemmt diese Frist nicht!		
Rechtsantragsstelle des Arbeitsgerichts		
Rechtswaltliche Hilfe		
Vertretung durch eine Gewerkschaft		
Anspruch auf Weiterbeschäftigung, wenn der Kündigungsgrund noch innerhalb der Kündigungsfrist entfällt		
Sich unverzüglich nach Erhalt der Kündigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeits-suchend melden		