

Checkliste:

Anhörung des Betriebsrats zur Kündigung nach § 102 BetrVG

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat vor *jeder Kündigung* anhören, § 102 Abs. 1 S. 1 BetrVG.

Vor jeder Kündigung: § 102 gilt für alle Entlassungsarten, nämlich für

- ✘ ordentliche Kündigungen,
- ✘ außerordentliche Kündigungen und
- ✘ Änderungskündigungen.

Auch wenn eine Kündigung in den ersten sechs Monaten des Beschäftigungsverhältnisses ausgesprochen wird, hat eine Anhörung zu erfolgen.

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat informieren über:

- ✘ die Person, die entlassen wird
- ✘ die Kündigungsart (ordentlich, außerordentlich, Änderungskündigung)
- ✘ die Kündigungsgründe (personen-, verhaltens- oder betriebsbedingt)
- ✘ die Kündigungsfrist und
- ✘ den Kündigungstermin

⚠ Achtung: Die Information des Arbeitgebers muss nicht schriftlich erfolgen.

Frist beachten und richtig berechnen:

- ✘ **ordentliche Kündigung:** Frist beträgt eine Woche, d.h. hat er Arbeitgeber den Betriebsrat am Montag informiert, muss der Betriebsrat spätestens am darauffolgenden Montag seine Bedenken äußern.
- ✘ **außerordentliche Kündigung:** Frist beträgt 3 Tage.

Die Kündigung ist in dieser Zeit zu prüfen! Bei Fristversäumung gilt die Zustimmung des Betriebsrats als erteilt!

Betriebsratssitzung schnellstmöglich einberufen:

- ✘ Legen Sie der Einladung zur BR-Sitzung eine Tagesordnung bei, auf der die Beratung über die Kündigung steht.

Kündigung prüfen:

Der Betriebsrat sollte versuchen, die Tatsachen die der Kündigung zu Grunde liegen, herauszufinden und rechtlich einzuordnen. Unter Umständen kann ein Anwalt gem. § 80 Abs. 3 BetrVG hinzugezogen werden. Bei betriebsbedingten Kündigungen können wichtige Fragen z. B. sein:

- ✘ Ermittlung der Daten des Kollegen hinsichtlich **Sozialauswahl** (Alter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung)
- ✘ **kostengünstigere Alternativen** zur Entlassung prüfen (flexiblere Arbeitszeiten, Teilzeit, Verzicht auf Zuschläge bzw. Prämien, etc.)

Checkliste:

Anhörung des Betriebsrats zur Kündigung nach § 102 BetrVG

Betroffenen Kollegen einbeziehen: <ul style="list-style-type: none"> ✘ Der Kollegen, dem gekündigt wurde, soll vom Betriebsrat zur Kündigung angehört werden 	<input type="checkbox"/>
Reaktionsmöglichkeiten prüfen: <ul style="list-style-type: none"> ✘ Widerspruch nach 102 Abs. 3 BetrVG, ✘ Bedenken äußern gem. § 102 Abs. 2 S. 1 BetrVG ✘ Zustimmung erteilen oder ✘ Frist verstreichen lassen (gilt als Zustimmung). 	<input type="checkbox"/>
Prüfen, ob Widerspruch möglich ist nach § 102 Abs. 3 BetrVG: <ul style="list-style-type: none"> ✘ Es muss sich um eine ordentlichen Kündigung handeln ✘ Es muss ein Widerspruchsgrund nach § 103 Abs. 3 BetrVG vorliegen <p>⚠ Achtung: Die Aufzählung der Widerspruchgründe ist abschließend.</p>	<input type="checkbox"/>
<p>Wenn kein Widerspruchgrund gegeben ist, können Sie auch <u>Bedenken äußern</u> nach § 102 Abs. 2 S. 1 BetrVG.</p>	<input type="checkbox"/>
Beschlussfassung: <ul style="list-style-type: none"> ✘ Fassen Sie über Ihre Reaktion auf die Kündigung im Gremium einen Beschluss. 	<input type="checkbox"/>
Schriftform beachten: <p>Widerspruch oder Bedenken müssen dem Arbeitgeber</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ schriftlich (⚠ Achtung: Email reicht nicht aus!) ✘ unter Angabe von Gründen ✘ und unter Beachtung der Frist <p>mitgeteilt werden.</p>	<input type="checkbox"/>