



Betriebsratsanhörung

I. Angaben zur Person

Name	
Vorname	
Adresse	
Geburtsdatum	
Eintrittsdatum	
Familienstand	
Kinder lt. Lohnsteuerkarte	
Schwerbehindert (G.d.B.)	
einem Schwerbehinderten gleichgestellt seit	
Gleichstellung beantragt am	
Schwangerschaft	

II. Angaben zur geplanten Kündigung

ordentliche Kündigung	
hilfsweise außerordentliche Kündigung	
außerordentliche Kündigung	
außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufzeit	
Änderungskündigung	
Kündigungsfrist / Auslaufzeit	
geplanter Kündigungstermin	

Kündigung erfolgt nach Erteilung der Zustimmung (Abschluss des Zustimmungsverfahrens)	
Zustimmung zur Kündigung bei oberster Landesbehörde für den Arbeitsschutz (i.d.R. Gewerbeaufsichtsamt) beantragt am	
Beantragung der Zustimmung zur Kündigung bei oberster Landesbehörde für den Arbeitsschutz (i.d.R. Gewerbeaufsichtsamt) alsbald beabsichtigt	
Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt beantragt am	
Beantragung der Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt alsbald beabsichtigt	

III. Angaben zur Tätigkeit

1. Tätigkeit nach Arbeitsvertrag:
2. Zuletzt ausgeübte Tätigkeit in Abteilung XY:

IV. Kündigungsgründe

1. Krankheitsbedingte Kündigung

- a.) Krankheiten (soweit bekannt)
- b.) Fehlzeiten

Chronologische Darstellung mit Datum (von bis)

- c.) Zukunftsprognose

Zum Beispiel bei Alkoholismus die Anzahl der gescheiterten Therapien und Entziehungen und deren Verlauf (auch Rückfälle)

- d.) Wiedereingliederungsversuche (leidensgerechter Arbeitsplatz)
- e.) Wirtschaftliche Belastungen für den Betrieb

Betriebliche Ablaufstörung (z.B. bei häufigen Kurzerkrankungen im Schichtbetrieb) Es müssen konkrete Tatsachen vorgetragen werden, aus denen sich die wirtschaftlichen Belastungen für den Arbeitgeber ergeben. Außerdem müssen Tatsachen mitgeteilt werden, die belegen, dass diese Störungen in Zukunft nicht mehr hingenommen werden können.

- f.) Interessenabwägung

2. Betriebsbedingte Kündigung

- a.) Besondere soziale Umstände

Krankheit infolge Betriebsunfalls; Krankheit infolge einer gesundheitsgefährdenden Tätigkeit; Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger; Höhe des Ehegatteneinkommens; Alleinerziehung; Chancen auf dem Arbeitsmarkt; Umstände für einen besonderen Kündigungsschutz des betroffenen Arbeitnehmers und vergleichbarer Arbeitnehmer

- b.) Inner- und außerbetriebliche Ursachen für den Wegfall des Arbeitsplatzes
- c.) daraus resultierende unternehmerische Entscheidung
- d.) dadurch kausal Arbeitsplatz weggefallen
- e.) Sozialauswahl
 - aa) Vergleichbarkeit
 - bb) horizontale Hierarchieebene
 - cc) Fähigkeiten und Kenntnisse des Arbeitnehmers
 - dd) Arbeitsvertrag muss die Versetzung zulassen (allein durch Weisungsrecht)
- f.) Abwägung

Arbeitnehmer wird mit vergleichbaren Arbeitnehmern verglichen

- aa) Lebensalter
- bb) Betriebszugehörigkeit
- cc) Unterhaltsverpflichtungen
- g.) Arbeitnehmer verliert die Sozialauswahl

*Es gibt keinen vergleichbaren Arbeitsplatz, an den der Arbeitnehmer versetzt werden könnte. Hier muss geprüft werden, ob es die Möglichkeit der **Weiterbeschäftigung** des Arbeitnehmers an einem freien Arbeitsplatz gibt. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, einen Arbeitsplatz für den Arbeitnehmer zu schaffen oder frei zu machen. Konkrete Angaben zur Weiterbeschäftigungsmöglichkeit sind aber nur erforderlich, wenn der Betriebsrat Auskunft über konkrete Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten des zu kündigenden Arbeitnehmers im Vorfeld der Anhörung verlangt hat.*

3. Verhaltensbedingte Kündigung allgemein

- a.) Belastende Umstände
 - aa) Ermahnungen
 - bb) Personalgespräche
 - cc) Abmahnungen
 - dd) Verhalten, das den Ausschlag für die beabsichtigte Kündigung gab
- b.) Entlastende Umstände
- c.) Interessenabwägung

4. Verhaltensbedingte Kündigung wegen einer Straftat

- a.) Tat Kündigung

Maßnahmen schildern, die beim Arbeitgeber zu der Gewissheit des Vorliegens einer Straftat führten. Zeugen u.Ä. benennen.

b.) Verdachtskündigung

Maßnahmen schildern, die beim Arbeitgeber zu der Gewissheit des Vorliegens einer Straftat führten. Zeugen u.Ä. benennen.

Genauere Beschreibung des Verhaltens des Arbeitnehmers, das zu dem Verdacht auf Begehung einer Straftat geführt hat.

aa) Anhörung des Arbeitnehmers

bb) Gegendarstellung durch Arbeitnehmer (entlastende Umstände)

c.) Interessenabwägung

5. Änderungskündigung

Mitteilung auch des Änderungsangebotes

V. Durch den Betriebsrat auszufüllen

1. Eingang der Anhörung am:
2. Der Kündigung wird **nicht** widersprochen:
3. Der Kündigung wird widersprochen, weil: