|  |
| --- |
| **Bearbeitungshilfe – außerordentliche Kündigung** |
| 1. Eingang der Nachricht über die beabsichtigte Kündigung:
 |  |
| 1. Letzter Tag zur Äußerung von Bedenken:
 |  |
| 1. Nächste MAV- Sitzung:
 |  |
| 1. Letzter Termin einer außerordentlichen Kündigung – zwei Wochen – (§626 Abs. 2 BGB):
 |  |
| 1. Angaben zur Person:
 |
| Name/ Vorname:  |  |
| Geburtsdatum: |  |
| Beschäftigungszeit: |  |
| Beschäftigt als:  |  |
| Entgeltgruppe/ Stufe: |  |
| Familienstand: |  |
| Unterhaltsberechtigte: |  |
|  |
|  | ja | nein |
| 1. Soll eine Kündigungsfrist eingehalten werden?
 |  |
| 1. Ist die Probezeit abgelaufen?
 |  |  |
| 1. Hat der/die Mitarbeiter/in einen besonderen Kündigungsschutz
 |  |  |
| * + 1. als Vertrauensmann der Schwerbehinderten
 |  |  |
| * + 1. als Schwerbehinderter Gleichgestellter
 |  |  |
| * + 1. nach dem MVG (Wahlvorstands-mitglied, Kandidat für MAV/ Jugendvertretung, Mitglied der MAV/ Jugendvertretung)
 |  |  |
| * + 1. nach dem Mutterschutzgesetz
 |  |  |
| * + 1. nach anderen gesetzlichen Vorschriften
 |  |  |
| * + 1. nach Tarifvertrag
 |  |  |
| * + 1. nach Arbeitsvertrag
 |  |  |
|  |
| 1. Welche Tatsachen sollen der wichtige Grund sein?
 |
|  |
|  |
|  |
|  |
| 1. Hat die Dienststelle die beabsichtigte Kündigung
 | ja | nein |
| * + 1. begründet (wichtiger Grund)
 |  |  |
| * + 1. ausreichend begründet?
 |  |  |
| * + 1. wann wurden die Tatsachen bekannt (§626 Abs. 2 BGB)?
 |  |
| 1. Soll der/die Mitarbeiter/n zur beabsichtigten Kündigung gehört werden?
 |  |  |
| 1. Liegt ein Verstoß gegen allgemeine Vorschriften vor
 |  |
| * + 1. gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz
 |  |  |
| * + 1. gegen sonstige gesetzliche, tarifvertragliche oder einzelvertragliche Vorschriften?
 |  |  |
| 1. Hat die MAV Bedenken gegen die außerordentliche Kündigung?
 |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
| 1. Wann wurde der Beschluss der MAV der Dienststelle schriftlich mitgeteilt?
 |  |

Köthen,

Unterschrift: