



Ablaufdiagramm Kündigung

Betriebsbedingt	Verhaltensbedingt	Personenbedingt
unternehmerischen Entscheidung zum Streichen von Arbeitsplätzen / Arbeitsfunktionen dokumentiert	Vertragsverstoß festgestellt Beweise gesichert	Leistungs- / Eignungsmängel festgestellt und dokumentiert (MDK / arbeitsmed. Dienst) Daten für neg. Zukunftsprognose erhoben - Prognosezeitraum
Anlass und Ziel der Entscheidung definiert	Schriftl. Abmahnung erfolgt Falls ja: einschlägig Falls nein: notwendig ?	Schriftl. Abmahnung erfolgt
Kausalität zw. Entscheidung und Wegfall von Arbeitsplätzen	Betriebliche Auswirkungen erhoben und dokumentiert	Erhebliche betriebliche Auswirkungen erhoben und dokumentiert
Anderweitige Beschäftigung auf gleichwertigen freien Arbeitsplatz möglich		
nach zumutbarer Qualifizierung / Weiterbildung	ohne Störung und nur bei sicherer Prognose	nach zumutbarer Qualifizierung / Weiterbildung sonstige Abhilfemaßnahmen
Innerbetriebl. Konfliktmanagement: Interessenlage des Arbeitnehmers ?		
Sozialauswahl durchgeführt und dokumentiert (Punkteschema)		
Kündigungsfrist geprüft	Kündigungsfrist geprüft bzw. außerordentliche Kündigung	Kündigungsfrist geprüft
Sozialrechtliche Auswirkungen geprüft, ggf. externe Beratung		Sozialrechtliche Auswirkungen geprüft, ggf. externe Beratung
Diskriminierungsschutz beachtet Dokumentation		Diskriminierungsschutz beachtet Dokumentation
Entscheidungsgrundlagen dokumentiert und Beweise gesichert		
Individuelle Interessenabwägung insbes. bei betriebsbedingter und personenbedingter Kündigung mit Dokumentation		
Änderungskündigung, wenn:		
Beschäftigung zu geänderten (schlechteren) Bedingungen möglich, ggf. auch auf anderem freien Arbeitsplatz im Betrieb oder Unternehmen (Umsetzung, Versetzung)		
	nur, wenn störungsfreie Beschäftigung zu erwarten und Prognoserisiko zumutbar	und Leistungsmängel entfallen und Prognoserisiko zumutbar
Aufhebung, Abwicklung oder Änderung des Arbeitsvertrages ggf. Zusatzvereinbarung zu Beseitigung der Störungsgefahr (z.B. Befristung zur Bewährung)		
Zwischenüberlegung: Soll mit der Kündigung eine Abfindung nach § 1a KSchG (0,5 Monatsseinkommen pro Beschäftigungsjahr) angeboten werden ?	Bei möglicher krankheitsbedingter Leistungs- oder Verhaltensstörung: Aufklärung und ggf. vorsorglich	Bei SchwBeh oder nach 6 Wochen-Krankheit zusätzlich:
	Eingliederungsmanagement - s. gesondertes Blatt	
Einigungsgespräch	Einigungsgespräch 2 Wochen ab Kenntnis Frist nach § 626 BGB	Änderungsvereinbarung ggf. mit dreiseitigem Vertrag (Förderung)
Arbeitnehmersvertretung(en) beteiligen - schriftlich <u>und</u> mündlich ! Erforderlicher Kündigungsantrag wegen SchwBeh, MuSch, Massenentlassung usw.		
Restansprüche prüfen (Zahlung, Urlaub, Freizeit, Zeugnis etc.) Gegenansprüche prüfen (Darlehen, Rückforderung Gratifikationen od. Ausbildungskosten, Vertragsstrafe, Dienst-PKW und sonstige Gebrauchüberlassung etc.) Urlaub festlegen und Freistellung prüfen und festlegen		
Kündigung persönlich erläutern und schriftlich aussprechen und zustellen (Empfangsbestätigung, Bote oder Gerichtsvollzieher – kein Einschreiben !)		
Ausgleichsquittung und/oder Aufhebungsvertrag/Abwicklungsvertrag		