### **Checkliste: Mildere Mittel statt einer ordentlichen Kündigung**

Teil IV

|  |  |
| --- | --- |
| **Prüfpunkte:** | **Geprüft?** |
| In dem Betrieb besteht eine weitere Beschäftigungsmöglichkeit auf einem anderen Arbeitsplatz. | 🔲 |
| Trotz einer verhaltensbedingten Minder-/Schlechtleistung liegt noch keine Abmahnung vor. Bevor gekündigt werden kann, muss die Betriebsleitung erst abmahnen. Auch dies ist Ausprägung des Grundsatzes, dass eine Kündigung immer nur das letzte Mittel sein darf. | 🔲 |
| Statt einer Kündigung wegen schlechter Leistungen, die nicht ihre Ursache im Verhalten des Beschäftigten haben, müssen Arbeitgebende zunächst versuchen, den Beschäftigten zu unterstützen. Dabei werden sämtliche Maßnahmen in Betracht gezogen, durch die eine Kündigung vermieden werden kann, nämlich:   * Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements * Unterstützung durch technische Hilfsmittel * Vereinbarung von Teilzeitarbeit, wenn die Belastung durch Vollzeit zu groß ist * Veränderungen am Arbeitsplatz (z. B. andere Organisation, technische Hilfsmittel) * Umsetzung/Versetzung der Kollegen/des Kollegen | 🔲 |
| *Eine Kündigung ist immer nur das letzte Mittel für Arbeitgebende (Ultima-Ratio-Prinzip).* | |