**Checkliste: Ist die personenbedingte Kündigung gerechtfertigt?**

Teil VII

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Prüfpunkte:** | **Ja** | **Nein** |
| Liegt ein personenbedingter Kündigungsgrund vor? | 🔲 | 🔲 |
| Bei Mischtatbeständen mit verhaltensbedingten Gründen: Liegt eine Abmahnung wegen eines vergleichbaren Pflichtverstoßes vor? | 🔲 | 🔲 |
| Ist die Zukunftsprognose negativ? | 🔲 | 🔲 |
| Sind wirtschaftliche/betriebliche Belange erheblich beeinträchtigt, z. B. durch   * hohe Entgeltfortzahlungskosten, * Kosten für eine Vertretung, * eine aufwendige Umorganisation oder * Produktionsausfälle? | 🔲 | 🔲 |
| Hat Ihre Betriebsleitung die Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten (Umsetzung, Ausstattung mit Hilfsmitteln etc.) geprüft und die Suche hat keine Möglichkeit ergeben? | 🔲 | 🔲 |
| War der Kollege oder die Kollegin weit mehr als sechs Wochen im Jahr krank? | 🔲 | 🔲 |
| Hat Ihre Betriebsleitung das betriebliche Eingliederungsmanagement durchgeführt? | 🔲 | 🔲 |
| Hat Ihre Betriebsleitung die Interessenabwägung vorgenommen und ist sie zu seinen Gunsten ausgefallen?  Hilfsfragen hierzu sind z. B.:   * Wie alt ist Ihr Kollege oder Ihre Kollegin? * Kann er oder sie noch eine Anschlussbeschäftigung finden? * Hat er oder sie Unterhaltsverpflichtungen? * Wie ist das Verhältnis der entstehenden Kosten zum Wert der noch erbrachten Arbeitsleistung? | 🔲 | 🔲 |
| Hat Ihre Betriebsleitung geprüft, ob eventuell ein Sonderkündigungsschutz besteht,  z. B. für   * Betriebsräte, Wahlvorstände, Wahlbewerber und Wahlbewerberinnen, * Schwerbehinderte oder ihnen Gleichgestellte oder * Personen in Elternzeit/Mutterschutz oder Pflegezeit? | 🔲 | 🔲 |
| Wurden Sie ordnungsgemäß beteiligt (§ 102 BetrVG)? | 🔲 | 🔲 |
| Hat Ihre Betriebsleitung die Schriftform für die Kündigung eingehalten und hat ein Kündigungsberechtigter unterschrieben? | 🔲 | 🔲 |
| Wurde für einen nachweisbaren Zugang der Kündigung gesorgt? | 🔲 | 🔲 |
| *Wenn auch nur in einer Zeile „Nein “ angekreuzt wird, haben betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gute Chancen, erfolgreich gegen die personenbedingte Kündigung vorzugehen.* | | |