### **Checkliste: Ist die betriebsbedingte Kündigung gerechtfertigt?**

Teil V

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nötige Angaben:** | **Ja** | **Nein** |
| Liegen betriebliche Erfordernisse vor? Gibt es also außer- oder innerbetriebliche  Gründe, die zu einem Arbeitskräfteüberhang führen? | 🔲 | 🔲 |
| Hat sich Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber auf Basis von betrieblichen Gründen zur Kündigung entschlossen? | 🔲 | 🔲 |
| Sind die betrieblichen Erfordernisse dringend? | 🔲 | 🔲 |
| Gibt es eine nachweisbare unternehmerische Entscheidung? | 🔲 | 🔲 |
| Führt die Entscheidung Ihres Arbeitgebers bzw. Ihrer Arbeitgeberin nachweisbar  zum Wegfall der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit? | 🔲 | 🔲 |
| Gibt es auch keine andere Weiterbeschäftigungsmöglichkeit? | 🔲 | 🔲 |
| Hat die oder der Arbeitgebende eine korrekte Sozialauswahl durchgeführt und  dabei etwa bestehende Auswahlrichtlinien oder Punkteschemata beachtet? | 🔲 | 🔲 |
| Wurden Sie ordnungsgemäß angehört? | 🔲 | 🔲 |
| Sind die sonstigen Kündigungsvoraussetzungen erfüllt? Dies sind insbesondere  Schriftform, Zugang und Beachtung des Sonderkündigungsschutzes. | 🔲 | 🔲 |
| *Nur wenn Sie alle Fragen mit „Ja“ beantwortet haben, ist die Kündigung gerechtfertigt. Andernfalls haben die betroffenen Kolleginnen oder Kollegen gute Chancen, wenn sie gerichtlich gegen die Kündigung vorgehen.* | | |