

15. Januar 2024

Betriebsbedingte Kündigung erhalten? – Prüfung unbedingt empfohlen!

Arbeitgeber haben verschiedene Möglichkeiten, um eine Kündigung zu begründen. Unter anderem können zur Begründung betriebsbedingte Gründe angeführt werden. Was genau damit gemeint ist und was es zu beachten gilt, erfahren Sie hier.

Wann sind betriebsbedingte Kündigungen möglich?

Arbeitgeber können nicht nur kündigen, wenn Arbeitnehmer sich vertragswidrig verhalten oder andere personenbedingte Gründe vorliegen. Auch sogenannte betriebsbedingte Gründe können eine Kündigung rechtfertigen. Damit ist gemeint, dass Änderungen im Betrieb erfolgen und daher eine Kündigung notwendig ist.

Allerdings ist ein lapidarer Hinweis auf eine Umorganisation oder ähnliches dafür nicht ausreichend. Vielmehr muss der Arbeitgeber detailliert nachweisen können, dass ein betriebliches Erfordernis für die Kündigung vorliegt. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn eine Abteilung aufgelöst wird und die vormals von der Abteilung übernommenen Aufgaben an externe Dienstleister vergeben werden. Möglich ist eine betriebsbedingte Kündigung auch dann, wenn ein dauerhafter Umsatzrückgang oder Auftragsmangel vorliegt, und daher die Zahl der Arbeitskräfte reduziert werden soll.

Voraussetzung ist zudem, dass der gekündigte Arbeitnehmer an keinem anderen Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber beschäftigt werden kann, und es muss eine ordnungsgemäße Sozialauswahl durchgeführt werden. Der Arbeitgeber muss also beispielsweise das Alter, die Beschäftigungsdauer und die familiäre Situation bei der Auswahl des zu kündigenden Mitarbeiters berücksichtigen.

Außerdem muss das Interesse des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses größer sein als das Interesse des Arbeitnehmers an einer Fortsetzung.

Kündigung ist angreifbar, wenn die Voraussetzungen nicht erfüllt sind

Es empfiehlt sich ganz genau zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine betriebsbedingte Kündigung tatsächlich vorliegen oder ob die Kündigung unwirksam ist. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung die Entscheidung über die Umstrukturierung noch gar nicht endgültig getroffen und damit nicht sicher war, ob der Tätigkeitsbereich wirklich wegfällt. Auch wenn nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Aufgaben des gekündigten Mitarbeiters einfach an andere Kollegen übergeben werden oder dafür sogar jemand neu eingestellt wird, ist die Kündigung angreifbar.

Durch Einreichung einer Kündigungsschutzklage kann dann oftmals erreicht werden, dass das Arbeitsverhältnis fortgesetzt oder zumindest eine angemessene Abfindung gezahlt wird. **Wichtig ist, dass die Klage innerhalb von drei Wochen nach Erhalt der Kündigung erhoben werden muss – es ist also schnelles Handeln erforderlich.**

Wir retten Ihren Arbeitsplatz!

Haben auch Sie eine betriebsbedingte Kündigung erhalten? Dann vereinbaren Sie am besten zeitnah einen Termin für eine kostenlose Erstberatung bei uns. Gerne prüfen wir, ob Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Kündigung unwirksam ist, und besprechen mit Ihnen das beste Vorgehen in Ihrem Fall.

[Klicken Sie hier, um zum Download unseres kostenlosen Arbeitsrecht-Soforthilfepakets zu kommen. Es enthält alle wichtigen Themen rund um Kündigung, Abfindung und zu beachtende Fristen.](#)

[Martina Bergmann](#)

Angestellte Rechtsanwältin

Wir helfen Ihnen gerne! [Kontaktieren](#) Sie uns. Oder vereinbaren Sie [hier online einen Termin](#) für eine telefonische kostenfreie Erstberatung.

- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [WhatsApp](#)
- [E-mail](#)

[Zurück](#)