

JuriPredict DE

Juristische Analyse · 7.6.2026, 22:28:21

Betriebsbedingte Kündigung

Tarif: Detailed (€99)

Wahrscheinlichkeit, dass die Kündigung wirksam ist

45% — Mittel

Zusammenfassung

Dem Arbeitnehmer wurde aus betriebsbedingten Gründen gekündigt; der Betrieb beschäftigt mehr als zehn Arbeitnehmer, sodass das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist. Die Beschäftigungsdauer betrug neun Jahre. In vergleichbaren Fallkonstellationen ist entscheidend, ob die unternehmerische Entscheidung nachvollziehbar dargelegt und die Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 KSchG) korrekt durchgeführt wurde. Die Schilderung deutet auf Unsicherheiten bei der Sozialauswahl hin, was die Position des Arbeitnehmers musterbasiert eher stärkt.

Einschlägige Vorschriften

- **§ 1 KSchG** — Soziale Rechtfertigung der ordentlichen Kündigung; betriebsbedingter Grund.
- **§ 1 Abs. 3 KSchG** — Sozialauswahl nach Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung.
- **§ 23 KSchG** — Anwendbarkeit des KSchG — Betrieb mit in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmern.
- **§ 1a KSchG** — Möglicher Abfindungsanspruch bei entsprechendem Hinweis im Kündigungsschreiben.
- **§ 4 KSchG** — 3-Wochen-Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage ab Zugang der Kündigung.

Für den Arbeitnehmer

- **Zweifel an der Sozialauswahl** — Wird ein vergleichbarer, weniger schutzwürdiger Kollege nicht einbezogen, ist die Auswahl regelmäßig fehlerhaft (§ 1 Abs. 3 KSchG).
- **Lange Betriebszugehörigkeit** — Neun Jahre erhöhen die soziale Schutzwürdigkeit im Rahmen der Auswahlkriterien.
- **Darlegungs- und Beweislast** — Den Arbeitgeber trifft die Last, die betrieblichen Gründe und die ordnungsgemäße Auswahl darzulegen.
- **Wahrung der Klagefrist möglich** — Solange die 3-Wochen-Frist (§ 4 KSchG) gewahrt wird, bleibt der gerichtliche Weg offen.

Für den Arbeitgeber

- **Unternehmerische Entscheidung** — Die Entscheidung, einen Arbeitsplatz wegfällen zu lassen, ist gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbar.
- **Anwendbare Auswahlkriterien** — Bei korrekt gewichteten Kriterien kann die Auswahl im Ergebnis tragfähig sein.
- **Dokumentierter Personalabbau** — Ein nachvollziehbar dokumentierter Wegfall des Beschäftigungsbedarfs stützt die Kündigung.
- **Formwahrung** — Schriftform (§ 623 BGB) und etwaige Anhörungen erhöhen die Erfolgsaussichten des Arbeitgebers.

Abfindung (Faustformel, § 1a KSchG)

€ 15.200 – € 18.000

Orientierung nach der Faustformel (0,5 Bruttomonatsgehälter × Beschäftigungsjahre): bei rund 3.800 € brutto und neun Jahren ergibt sich ein Richtwert von etwa 17.100 €. Dies ist ein statistischer

Orientierungswert, kein gesetzlicher Anspruch.

Verhandelbare Vergleichsabfindung (falls zugesprochen)

€ 18.000 – € 26.000

Bei Zweifeln an der Wirksamkeit der Kündigung liegt die verhandelbare Vergleichsabfindung (Vergleich vor dem Arbeitsgericht) musterbasiert häufig oberhalb der Faustformel.

Kritische Fristen

- **2026-06-30 — 3-Wochen-Klagefrist** (§ 4 KSchG): Letzter Tag, um die Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht zu erheben (gerechnet ab Zugang der Kündigung). Bei Versäumung gilt die Kündigung nach § 7 KSchG als wirksam.

Schritte in den nächsten 7 Tagen

- Das Zugangsdatum der schriftlichen Kündigung festhalten — davon hängt die 3-Wochen-Frist ab.
- Unterlagen sammeln (Arbeitsvertrag, Kündigungsschreiben, Gehaltsabrechnungen).
- In vergleichbaren Fällen wird typischerweise frühzeitig anwaltlicher Rat eingeholt.
- Prüfen, ob und wie die Sozialauswahl im Betrieb durchgeführt wurde.
- Sich beim Arbeitsamt frühzeitig arbeitsuchend melden (sozialrechtliche Fristen beachten).

Strategische Einschätzung

Strategisch betrachtet hängt die Verhandlungsposition maßgeblich von der Belastbarkeit der Sozialauswahl ab. In vergleichbaren Konstellationen verbessert eine fristgerecht erhobene Kündigungsschutzklage typischerweise die Ausgangslage für einen gerichtlichen Vergleich, weil der Arbeitgeber das Prozess- und Kostenrisiko sowie das Annahmeverzugslohn-Risiko (§ 615 BGB) bei längerer Verfahrensdauer einkalkulieren muss. Musterbasiert wird häufig zunächst Auskunft über die der Sozialauswahl zugrunde gelegten Kriterien und die vergleichbaren Arbeitnehmer verlangt, da Lücken in der Darlegung die Bandbreite der verhandelbaren Abfindung erfahrungsgemäß nach oben verschieben. Zu bedenken ist zugleich das Sperrzeit-Risiko (§ 159 SGB III): eine im Rahmen einer Arbeitgeberkündigung gerichtlich protokollierte Abfindung löst regelmäßig keine Sperrzeit aus, anders als ein freiwillig geschlossener Aufhebungsvertrag. Die Abwägung zwischen Weiterbeschäftigung und Abfindung hängt von individuellen Faktoren (Arbeitsmarktlage, Betriebsklima, Gesundheit) ab, die ein Fachanwalt für Arbeitsrecht im Einzelfall bewertet. Alle Angaben sind musterbasiert und ersetzen keine fallbezogene Rechtsberatung.

Checkliste Unterlagen/Nachweise

- Arbeitsvertrag samt Nachträgen und Stellenbeschreibung
- Kündigungsschreiben mit Nachweis des Zugangsdatums (z. B. Briefumschlag, Einwurf-Einschreiben)
- Letzte zwölf Gehaltsabrechnungen zur Ermittlung des Bruttomonatsverdienstes
- Organigramm bzw. Liste vergleichbarer Arbeitnehmer für die Prüfung der Sozialauswahl
- Etwaige Sozialplan- oder Interessenausgleichsunterlagen
- Schriftverkehr zur unternehmerischen Entscheidung und zum Stellenabbau
- Nachweise zu Unterhaltspflichten und ggf. Schwerbehinderung (Sozialauswahl-Kriterien)

Musterschreiben an den Arbeitgeber

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit weise ich die mir mit Schreiben vom [DATUM] ausgesprochene Kündigung zurück. Nach meiner Einschätzung bestehen Zweifel an der sozialen Rechtfertigung der Kündigung, insbesondere an der ordnungsgemäßen Durchführung der Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 KSchG).

Ich bitte um Mitteilung bis zum [DATUM], ob an der Kündigung festgehalten wird, und behalte mir ausdrücklich die fristgerechte Erhebung einer Kündigungsschutzklage vor.

Mit freundlichen Grüßen

[NAME]

Diese Analyse ist ein anonymisiertes Muster-Beispiel und allgemeine juristische Information, keine Rechtsberatung im Sinne des RDG. Es wird kein Mandatsverhältnis begründet. Eine fallbezogene rechtliche Prüfung leistet ein Rechtsanwalt (Fachanwalt für Arbeitsrecht).

JuriPredict DE — KI-Analysen zum deutschen Arbeitsrecht.

BEISPIEL
ANONYMISIERT