

Betriebsbedingte Kündigung

Schritt	Vorgehen
Schritt 1	Überprüfen Sie, ob Ihr Mitarbeiter Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz hat.
Schritt 2	Überlegen Sie, ob es einen triftigen und belegbaren Kündigungsgrund für die betriebsbedingte Kündigung gibt.
Schritt 3	Eine betriebsbedingte Kündigung ist nur erlaubt, wenn hierfür dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen. Natürlich muss die Dringlichkeit belegbar sein, denn vergessen Sie nie: Eine Kündigung darf tatsächlich immer nur Ihr letztes Mittel sein! Das heißt: Versetzungen oder Umsetzungen mit einer Weiterbeschäftigung der betroffenen Mitarbeiter haben Vorrang vor einer Kündigung.
Schritt 4	Ganz wichtig, falls Sie vor dem Arbeitsgericht landen: Sie müssen Ihre unternehmerische Entscheidung, die die Notwendigkeit von betriebsbedingten Kündigungen ausgelöst hat, beweisen können.
Schritt 5	Die konkreten Arbeitsplätze, um die es geht, müssen auch tatsächlich wegfallen. Ist also eine Weiterbeschäftigung möglich, entfällt eine betriebsbedingte Kündigung.
Schritt 6	Eine korrekte Sozialauswahl unter den für die Kündigung in Betracht kommenden Mitarbeitern ist durchgeführt worden.
Schritt 7	Falls Sie einen Betriebsrat haben: Vor jeder betriebsbedingten Kündigung ist eine Anhörung notwendig (<u>§ 102 Betriebsverfassungsgesetz</u>).