

KI übernimmt deinen Job: Darf dein Arbeitgeber dir deshalb kündigen?

Was wirklich gilt, wenn eine Software deine Stelle ersetzen soll.

Immer mehr Aufgaben werden von künstlicher Intelligenz übernommen. Und immer häufiger hören Arbeitnehmer den Satz: „Wir brauchen dich nicht mehr, das macht jetzt eine Software.“ Das macht Angst, ist aber kein Freifahrtschein für deinen Arbeitgeber.

Eine Kündigung, weil deine Aufgaben automatisiert werden, ist eine sogenannte betriebsbedingte Kündigung. Und genau an diese sind strenge Voraussetzungen geknüpft. Viele Kündigungen halten einer Prüfung vor Gericht nicht stand.

Dieses Freebie zeigt dir, worauf es ankommt und welche Rechte du hast, wenn die KI angeblich deinen Arbeitsplatz überflüssig macht.

Die wichtigsten Gesetze, einfach erklärt

§ 1 KSchG

Eine Kündigung muss sozial gerechtfertigt sein. Bei der betriebsbedingten Kündigung braucht der Arbeitgeber ein dringendes betriebliches Erfordernis. Der Arbeitsplatz muss wirklich dauerhaft wegfallen.

§ 1 Abs. 3 KSchG

Sozialauswahl: Der Arbeitgeber darf nicht frei wählen, wen er entlässt. Er muss Betriebszugehörigkeit, Alter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung berücksichtigen.

§ 23 KSchG

Anwendbarkeit: Das Kündigungsschutzgesetz greift in der Regel erst in Betrieben mit mehr als zehn Arbeitnehmern und nur, wenn du länger als sechs Monate dort beschäftigt bist.

§ 102 BetrVG

Gibt es einen Betriebsrat, muss er vor jeder Kündigung angehört werden. Fehlt diese Anhörung, ist die Kündigung unwirksam.

§ 106 GewO

Statt zu kündigen, kann der Arbeitgeber dich über sein Weisungsrecht oft auf eine andere zumutbare Tätigkeit versetzen. Das ist das mildere Mittel und geht der Kündigung vor.

§ 613a BGB

Wird dein Bereich ausgegliedert oder verkauft (Betriebsübergang), geht dein Arbeitsverhältnis geschützt mit über. Eine Kündigung allein deswegen ist unzulässig.

§ 4 KSchG

Die wichtigste Frist: Gegen eine Kündigung musst du innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage erheben, sonst gilt sie als wirksam.

Sofortmaßnahmen zum Abhaken

- ☐ Kündigung sofort mit Datum sichern. Die Drei-Wochen-Frist läuft ab Zugang.
- ☐ Nichts unterschreiben, was dir der Arbeitgeber zur „einvernehmlichen Lösung“ vorlegt.
- ☐ Prüfen, ob es im Betrieb eine andere freie Stelle gibt, die du übernehmen könntest.
- ☐ Notieren, ob wirklich dein Arbeitsplatz wegfällt oder nur umverteilt wird.
- ☐ Frage, ob eine Umschulung oder Weiterbildung statt Kündigung möglich ist.
- ☐ Termin bei einem Fachanwalt für Arbeitsrecht machen. Die Erstprüfung lohnt sich fast immer.

Diese Fragen solltest du dir stellen

- 1 Hat mein Betrieb mehr als zehn Arbeitnehmer und bin ich länger als sechs Monate dabei?
- 2 Fällt mein Arbeitsplatz wirklich dauerhaft weg oder übernehmen Kollegen meine Aufgaben?
- 3 Gibt es eine freie Stelle, auf die ich versetzt werden könnte?
- 4 Wurde die Sozialauswahl korrekt gemacht oder trifft es ausgerechnet die Falschen?
- 5 Wurde der Betriebsrat angehört?
- 6 Habe ich ein schriftliches Kündigungsschreiben mit Originalunterschrift erhalten?
- 7 Läuft meine Drei-Wochen-Frist für die Klage noch?

Typische Fehler von Arbeitgebern

- ✗ Der Arbeitgeber behauptet einfach „die KI macht das jetzt“, ohne den dauerhaften Wegfall zu belegen.
- ✗ Die Sozialauswahl wird gar nicht oder fehlerhaft durchgeführt.
- ✗ Eine freie Stelle wird nicht angeboten, obwohl sie existiert.
- ✗ Der Betriebsrat wird nicht oder nicht richtig angehört.
- ✗ Es wird Druck zu einem schnellen Aufhebungsvertrag aufgebaut, oft zum Nachteil des Arbeitnehmers.

Schritt für Schritt

- 1 Bewahre Ruhe und unterschreibe nichts unter Zeitdruck.
- 2 Sichere alle Unterlagen: Kündigung, Arbeitsvertrag, Schriftverkehr.
- 3 Lass innerhalb der Drei-Wochen-Frist eine Kündigungsschutzklage prüfen.

- 4 Prüfe Anspruch auf Abfindung oder Weiterbeschäftigung.
- 5 Melde dich spätestens drei Tage nach Erhalt der Kündigung arbeitsuchend bei der Agentur für Arbeit (§ 38 SGB III), sonst droht eine Sperrzeit von einer Woche.

Wichtig zum Schluss

Eine Kündigung wegen KI klingt endgültig, ist sie aber oft nicht. Gerade betriebsbedingte Kündigungen sind fehleranfällig, und viele scheitern vor dem Arbeitsgericht oder enden mit einer Abfindung. Wichtig ist nur eins: die Drei-Wochen-Frist. Viele Betroffene haben deutlich bessere Chancen, als sie zunächst glauben.



DEIN ANSPRECHPARTNER

Dr. Baran Kizil

Fachanwalt für Arbeitsrecht · Partner bei LTMK Recht & Steuern, Köln

Du hast eine Kündigung bekommen, wirst unter Druck gesetzt oder weißt nicht, welche Frist gerade läuft? Schick mir deine Unterlagen. Ich sage dir ehrlich, welche Chancen du hast und was jetzt zu tun ist.

Telefon 0221 955 88 50

E-Mail kizil@ltmk.de

Online ltmk.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitnehmer



Scannen und
Termin anfragen

Rechtlicher Hinweis: Dieses Freebie dient der allgemeinen Information und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall.
Rechtsstand Oktober 2026, ohne Gewähr. Arbeitsrecht kompakt, Folge 41, Stichwort KI.