

Betriebsbedingte Kündigung: Worauf Arbeitgeber achten müssen



© C. Schüller - stock.adobe.com

← Seite 1

Wenn kein Weg an betriebsbedingten Kündigungen vorbeiführt

Wenn betriebsbedingte Beendigungskündigungen nicht mehr zu vermeiden sind – etwa, weil Teams verkleinert werden müssen oder das gesamte Unternehmen saniert werden muss – ist es maßgeblich, die genauen Bedingungen und den Umfang dieser Anpassungen mit den zuständigen Arbeitnehmervertretungen – also etwa einem Betriebsrat – zu besprechen. Gerade bei einer größeren Anzahl an geplanten Kündigungen müssen die gewünschten Maßnahmen gemeinsam verhandelt, konkret ausgearbeitet und in einem sogenannten Interessenausgleich sowie einem Sozialplan vertraglich festgehalten werden.

„Wichtig ist dabei, dass Unternehmen den im Kündigungsschutzrecht besonders bedeutsamen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachten.“

Rechtliche Voraussetzungen erfüllen

Die unternehmerische Freiheit wird im deutschen Kündigungsschutzrecht erheblich zugunsten der Berufsfreiheit der Arbeitnehmenden eingeschränkt. Dabei ist jeder Kündigungstyp an recht klare rechtliche Vorgaben gebunden und der Arbeitgeber soll ab einer bestimmten Unternehmensgröße und Anzahl von Mitarbeitenden Arbeitsverträge nicht frei nach eigenem Ermessen kündigen können. Erfüllt ein Arbeitgeber aber die rechtlichen Voraussetzungen, kann er Kündigungen wirksam aussprechen. Wichtig ist dabei, dass Unternehmen den im Kündigungsschutzrecht besonders bedeutsamen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachten. Denn er prägt nicht nur die allgemeinen rechtlichen Rahmenbedingungen, sondern führt auch zu differenzierten Einzelfallbewertungen, die von der Rechtsprechung teils zugunsten der Arbeitnehmenden und teils zugunsten der Arbeitgeber angewendet werden.

Das Risiko von unwirksamen Kündigungen reduzieren

Unternehmen sollten bei der Vorbereitung einer oder mehrerer betriebsbedingter Kündigungen unbedingt die rechtlichen Rahmenbedingungen inklusive der aktuellen Rechtsprechung im Blick behalten. Diese werden nicht nur für eine gegebenenfalls erforderliche Betriebsratsanhörung, sondern auch für spätere Gerichtsverfahren relevant. Um das Risiko von unwirksamen Kündigungen zu reduzieren, ist es daher immer lohnend, sich rechtliche Beratung und Unterstützung zu holen. Denn eine unwirksame Kündigung ist für den Arbeitgeber in der Regel sehr kostspielig und kann im Ergebnis zudem organisatorisch aufwendig werden.

Neben der sozialen Auswahl der Mitarbeitenden, denen gekündigt werden muss, gehören zu den Faktoren für rechtssichere und wirksame Kündigungen auch die übrige Verhältnismäßigkeitsprüfung sowie die Darlegung der dringenden betrieblichen Erfordernisse, die zum Wegfall des Arbeitsplatzes führen. Ein größerer Personalabbau erfordert zudem eine Massenentlassungsanzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit. Fakt ist: Eine gute und sozialverträgliche Vorbereitung der Personalmaßnahme spart im Nachgang Zeit, Geld und Nerven – sowohl aufseiten der Arbeitnehmenden als auch auf der Arbeitgeberseite.

Überalterung der Belegschaft vorbeugen

Ein weiterer Aspekt, den Arbeitgeber im Blick behalten müssen: Ein Personalabbau im Rahmen von Restrukturierungen, erst recht während eines Insolvenzverfahrens, kann die demografische Struktur eines Unternehmens substanziell verändern. Denn im Rahmen einer Sozialauswahl muss festgelegt werden, wer unter den vergleichbaren Arbeitnehmenden im Betrieb am wenigsten schutzwürdig ist. Die dafür maßgeblichen gesetzlichen Kriterien der Sozialauswahl sind die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, etwaige Unterhaltspflichten und gegebenenfalls eine Schwerbehinderung beziehungsweise Gleichstellung. Bei Anwendung dieser Kriterien gelangen Arbeitgeber oftmals zu dem Ergebnis, dass gerade jüngere Arbeitnehmende weniger schutzbedürftig sind und deshalb sie diejenigen sind, die bei betriebsbedingten Kündigungen zuerst ihren Arbeitsplatz verlieren. Allerdings kann die Sozialauswahl innerhalb von definierten Altersgruppen durchgeführt werden, um damit der Überalterung der Belegschaft bei betriebsbedingten Kündigungen vorzubeugen.

Individuelle Maßnahmenbündel schnüren

Wichtig: Mit der Altersgruppenbildung können – jedenfalls außerhalb eines Insolvenzverfahrens – gleichwohl nur bestehende Strukturen proportional erhalten werden. Sie ist grundsätzlich kein Mittel, um bei der Personalstruktur eine vom Status quo abweichende Struktur zu schaffen. Neben dem Ausspruch von Kündigungen können Unternehmen für eine Restrukturierung vielfältige Handlungsoptionen ergreifen. Dabei gilt: Es sollte immer das individuelle Maßnahmenbündel geschnürt werden, das für die Zukunft des konkreten Unternehmens am besten geeignet ist.

Schultze & Braun
FOrth@schultze-braun.de
www.schultze-braun.de

ANZEIGE



Sie machen KFO?

Wir Ihre Abrechnung!

Professionell, Kompetent, Partnerschaftlich!

zo solutions AG

DIE KFO-ABRECHNUNGSPROFIS

Tel. 0041784104391
info@zosolutions.ag
www.zosolutions.ag

Qualifizierte Sicherheit im Datenschutz
 Zertifizierter Datenschutzbeauftragter
 DSB-TÜV



Entdecken Sie unsere Behandlungsmöglichkeiten

Als einer der weltweit führenden Anbieter transparenter Aligner Technologie mit über 20 Jahren Erfahrung arbeiten wir kontinuierlich an innovativen und digitalen Lösungen, um die Behandlungsergebnisse sowohl für Patienten als auch Kieferorthopäden zu verbessern. **Wir freuen uns auf ein erfolgreiches Jahr 2025 mit zahlreichen Innovationen und neuen Features!**

Nehmen Sie teil an den neuesten Entwicklungen in der Aligner Technologie und registrieren Sie sich für unsere Fortbildungsveranstaltungen!

Besuchen Sie auch: angelaligner.com/de

Angelalign Technology (Germany) GmbH | Wankelstrasse 60 | 50996 Köln
Tel.: +49 221 828 289 15 | care.de@angelaligner.com



Jetzt registrieren!

