

Die aktuelle wirtschaftliche Situation in Deutschland zwingt viele Unternehmen dazu, Einsparungen bei den Personalkosten vorzunehmen. Ein heikles Thema. Die IHK unterstützt kleine und mittlere Unternehmen beim Ringen um Lösungen.

Arbeitsrechtliche Handlungshilfen Personalmanagement in der Krise

Die deutsche Wirtschaft befindet sich in der schwersten Rezession seit Bestehen der Bundesrepublik. Für das gesamte Jahr 2009 wird nach jüngsten Prognosen ein Rückgang des Bruttoinlandsprodukts von über sechs Prozent erwartet. Die Rezession zeigt deutliche Spuren auf dem Arbeitsmarkt. So fasst die Bundesagentur für Arbeit (Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland - Monatsbericht Juni 2009, Nürnberg 2009) die Situation zusammen.

Die Arbeitslosenquote ist (saisonbereinigt) von 7,8 Prozent im Januar auf 8,3 Prozent im Juni 2009 angestiegen. In vielen Betrieben wurde Kurzarbeit eingeführt, wovon deutschlandweit im März 2009 insgesamt 1.258.895 Arbeitnehmer betroffen waren (im Juli 2008 waren es noch 42.694!). Dies zeigt deutlich, dass die Krise auf dem Arbeitsmarkt womöglich erst noch bevorsteht.

Reizworte in der Krise

Es stellt sich nicht nur für Großbetriebe der Automobilindustrie, sondern auch für kleine und mittlere Unternehmen, deren Personalkosten einen wesentlichen Teil der Gesamtkosten bilden, die drängende Frage nach einem Weg aus der Krise. Die IHK-Veranstaltung „Personalmanagement in der Krise“ will diesen Unternehmen ein arbeitsrechtliches Instrumentarium geben, um die Krise mit arbeitsrechtlichen Handlungsinstrumenten bewältigen zu können.

Personalabbau

In Zeiten des Umsatz- und Auftragsrückgangs kann ein Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen kündigen. Dabei muss er darauf achten, dass neben richtiger Formulierung, Form und Frist vor allem die Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes (sofern anwendbar) vorliegen. Das heißt, die Kündigung muss wegen dringender betrieblicher Erfordernisse sozial gerechtfertigt sein und der Arbeitgeber muss eine Sozialauswahl treffen. Dabei kann der Arbeitgeber Leistungsträger im Betrieb von der Sozialauswahl ausnehmen. Gerade in Zeiten der Krise haben Unternehmer ein großes Interesse daran, Arbeitnehmer mit Kernkompetenzen im Betrieb zu halten.

Wenn der Personalabbau in größerem Umfang erfolgen soll, sind die Voraussetzungen für so genannte Massenentlassungen zu beachten. Unternehmen mit Betriebsrat sind gut beraten, wenn sie schon vor der erforderlichen Anzeige bei der Bundesagentur für Arbeit Gespräche über Interessenausgleich und Sozialplan führen. Anderenfalls drohen Strafen, die existenzgefährdend sein können („Nachteilsausgleich“, § 113 BetrVG).

Viele Unternehmer fragen sich, ob sie sich im Zuge eines krisenbedingten Personalabbaus von Arbeitnehmern trennen können, die etwa wegen häufiger Kurzerkrankungen eine erhebliche finanzielle Belastung für den Betrieb darstellen. Nach der geänderten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Über-

tragbarkeit des Urlaubs - stellt sich diese Frage auch bei dauerkranken Arbeitnehmern. Nach neuester Rechtsprechung ist nämlich Urlaub auch dann abzugelten, wenn der Arbeitnehmer durchgehend erkrankt war. Dies kann zu erheblichen weiteren finanziellen Belastungen führen.

Gehaltskürzungen

Die Kürzung des Grundgehalts ist einseitig nur ausnahmsweise möglich, denkbar ist aber eine Änderungskündigung zur Gehaltsredu-

