

zierung. Überlegenswert ist auch eine einvernehmliche Reduzierung des Gehalts, die an ein Verbot einer betriebsbedingten Kündigung gekoppelt wird und befristet gelten soll. Einfacher ist die Kürzung variabler Gehaltsbestandteile (Gratifikationen, Weihnachts- und Urlaubsgeld). Allerdings muss es sich tatsächlich um freiwillige oder widerrufliche Leistungen handeln. Die zu Grunde liegenden Arbeitsverträge geben darüber Aufschluss. Darüber hinaus sind die Grundsätze der so genannten betrieblichen Übung entscheidend.

Arbeitszeitreduzierung

Zur Reduzierung der Arbeitszeit kann das Arbeitsvolumen kurzfristig durch Streichen von Überstunden auf das arbeitsvertraglich geschuldete Maß zurückgeführt werden. Gegebenenfalls sind Mitwirkungspflichten des Betriebsrats zu beachten, ebenso Betriebsvereinbarungen. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit kann demgegenüber nicht einseitig reduziert werden (Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sehen dies aber zum Teil vor). Auch hier bietet sich deshalb eine zweiseitige, einvernehmliche Regelung an. Für den Arbeitgeber besteht auch die Möglichkeit, Urlaub anzuordnen, wobei hiermit ähnlich wie bei der Nutzung bereits bestehender Arbeitszeitkonten in der

Regel keine echten Ersparnisse verbunden sind. Die Anordnung von Urlaub oder der Abbau von Arbeitszeitguthaben bietet sich vor allem dazu an, um vorübergehenden Minderbedarf nach Arbeitsleistung aufzufangen.

Eine weitere, derzeit sehr beliebte Form der Arbeitszeitreduzierung ist die Kurzarbeit. Sie unterliegt jedoch nicht dem einseitigen Direktionsrecht des Arbeitgebers, so dass diese Möglichkeit nur für Betriebe mit tarifvertraglicher Bindung oder Betriebsrat (mit dem eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden kann) in Frage kommt.

Den Aufschwung mit der richtigen Einstellung vorbereiten

Nach dem Ende der Krise und gerade in der labilen Phase des Übergangs zum Aufschwung stellt sich vielen Unternehmen die Frage: Wie kann ich möglichst risikolos neue Mitarbeiter einstellen? Befristete Arbeitsverträge mit oder ohne Sachgrund, sind eine Möglichkeit. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz sieht auch die Vereinbarung einer kapazitätsorientierten, variablen Arbeitszeit vor, zum Beispiel acht bis 30 Stunden pro Woche. Auf diese Weise kann der Arbeitgeber die Arbeitszeit relativ kurzfristig variabel festlegen. Daneben hat der Arbeitgeber die Möglichkeit durch arbeitsvertragliche Freiwilligkeits- und Widerrufsklauseln variable Gehaltsbestandteile zu vereinbaren.

Wie Unternehmer auf Grundlage aktueller Rechtsprechung bestehende Arbeitsverträge ausgestalten, ändern oder beenden, und welche Gestaltungsmöglichkeiten sie beim Abschluss von neuen Arbeitsverträgen haben, darüber informiert die IHK-Veranstaltung „Personalmanagement in der Krise“ in Regensburg am 24. September 2009.

*Rechtsanwalt Dr. Matthias Ruckdäschel,
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Kanzlei
Schlacher und Kollegen, Regensburg*



Service

➔ **Kostenlose Infoveranstaltung im
Arbeitsrecht „Personalmanagement in der Krise“**

**Donnerstag, 24. September 2009,
17.30 Uhr bis 20.00 Uhr,**
Sitzungssaal der IHK Regensburg,
D.-Martin-Luther-Str. 12

Anmeldeschluss: Donnerstag, 17. Sept. 2009

Die Veranstaltung behandelt die arbeitsrechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten in der Krise, wie Personalabbau, Gehaltskürzung oder Arbeitszeitreduzierung.

Referent: Dr. Matthias Ruckdäschel, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Regensburg

Vorname(n) / Name(n)

Firma und Mitgliedsnummer

Basiszinssa

Straße, Hausnummer

PLZ, Ort

E-Mail-Adresse

Telefon / Fax

Anmeldungen:

per Post, Fax oder E-Mail an:
IHK Regensburg, D.-Martin-Luther-Str. 12
93047 Regensburg

Fax 0941/5694-5268

E-Mail brandl@regensburg.ihk.de

Die Teilnehmerzahl ist begrenzt. Melden Sie sich daher bitte rechtzeitig an.
Max. zwei Teilnehmer je Mitgliedsunternehmen.

Ich bin damit einverstanden, dass meine Anschrift zum Zwecke der Information über weitere IHK-Veranstaltungen genutzt wird.

ja nein



Es stehen vergünstigte Parkmöglichkeiten im Parkhaus am Dachauplatz zur Verfügung.

