

Totale Personalfreisetzung: Möglichkeiten, Probleme, Lösungsansätze und Vorgehensweise in der Praxis

Gründe für eine totale Personalfreisetzung:

Immer wenn mehr Arbeitskräfte im Betrieb angestellt sind als zur Leistungserstellung benötigt werden, muß Personal abgebaut werden (z.B. schlechte wirtschaftliche Lage, verstärkte Konkurrenz, Rationalisierung, Outsourcing, Konzentration auf Kernbereiche ...). Auch bei einer Veränderung des Betriebsgegenstandes oder einer Betriebsverlagerung kann es zur Trennung von Arbeitnehmern kommen, ebenso wie bei einer gewollten (Betriebsaufgabe) oder ungewollten (Konkurs mit Liquidation) Beendigung des Betriebes.

Möglichkeiten der Personalfreisetzung:

- Ausnutzen der Mitarbeiterfluktuation (nur längerfristig und für einen Teil der Arbeitnehmer möglich)
- vorzeitige Pensionierungen (nur für wenige Arbeitnehmer möglich)
- Aufhebungsverträge (einvernehmliche Trennung mit Leistung einer Abfindung, daher keine direkte Mitwirkung des Betriebsrates; nur für Arbeitnehmer, die eine Chance sehen, leicht eine neue Stelle zu finden)
- Outplacement (zusätzliche Leistungen zum Aufhebungsvertrag wie Beratung und Hilfe bei der Stellensuche; kosten- und zeitaufwendig; eigentlich entwickelt für Führungskräfte)
- Entlassungen (möglich für alle Arbeitnehmer; besondere Bestimmungen für ältere und behinderte Arbeitnehmer, Auszubildende und Frauen im Mutterschutz)

Probleme bei der Durchführung einer totalen Personalfreisetzung:

Auf Angebote zu einer einvernehmlichen Trennung vom Betrieb wie vorzeitige Pensionierung, Aufhebungsverträge oder Outplacement findet sich nicht ausreichend Resonanz. Dies kann einerseits an der schlechten Lage am Arbeitsmarkt liegen, andererseits sind möglicherweise nicht ausreichend geeignete Arbeitnehmer (Alter, Qualifikation) im Betrieb vorhanden.

Jede Kündigung ist in Betrieben, die einen Betriebsrat haben, diesem gegenüber anzeigepflichtig. Dem Betriebsrat muß dann eine ausreichende Frist zur Stellungnahme eingeräumt werden. Bei Nichtbeachtung dieser Vorschrift drohen Nachteilsausgleichsansprüche der Arbeitnehmer und kostenintensive Verzögerungen

Ein totaler Personalabbau in größerem Umfang bedeutet eine Betriebsänderung nach §111ff Betriebsverfassungsgesetz, dadurch ergeben sich weitere Mitwirkungsrechte des Betriebsrates (Beteiligungsverfahren):

- Informationsrecht
- Beratungsrecht
- Durchführung eines Interessenausgleichsverfahrens
- Durchführung eines Sozialplanverfahrens

Dabei muß die Einigung über einen Interessenausgleich ernsthaft versucht werden, sie kann jedoch von keiner Seite erzwungen werden. Ein Sozialplan ist dagegen verpflichtend abzuschließen, er ist notfalls durch Anrufung der Einigungsstelle erzwingbar. Wird dieses Verfahren, das sich, bei entsprechender Taktik des Betriebsrates, über mehrere Monate erstrecken kann, nicht eingehalten, führt dies zu Unwirksamkeit der Kündigungen. Dadurch entstehen weitere Verzögerungen mit erheblichen Kosten.

Massenentlassungen sind gegenüber dem Arbeitsamt anzeigepflichtig. Bereits wenn Massenentlassungen sicher erwartet werden, muß dies dem Präsidenten des Landesarbeitsamtes mitgeteilt werden. Bei der konkreten Durchführung muß dem Arbeitsamt gegenüber eine Massentlassungsanzeige gemacht werden. Dadurch tritt zunächst eine einmonatige Sperrfrist für Entlassungen ein, diese müssen anschließend in der Freifrist von einem Monat vollzogen werden. Dies macht eine sehr genaue Planung der Kündigungstermine notwendig, die leicht durch ein verzögertes Beteiligungsverfahren gestört werden kann.

Vorgehen zur Vermeidung von Problemen und Verzögerungen:

Eine genaue Kenntnis und Beratung über alle Regelungen und deren Auslegung sind unerlässlich, nur dann ist eine Planung aller Termine möglich. Dabei sollte ausreichend Zeit vor allem für das Beteiligungsverfahren eingeplant werden. Einvernehmliche Lösungen, auch wenn diese mit Zugeständnissen verbunden sind, sind zeitraubenden Verfahren vor der Einigungsstelle oder dem Arbeitsgericht vorzuziehen.

Beispiele für den Inhalt von Sozialplänen:

Die Höhe der Abfindungen richtet sich in den meisten Fällen nach den Faktoren Lebensalter und Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers und seinem Monatseinkommen, teilweise spielt auch der Familienstand eine Rolle.



Beyer, Horst-Tilo (Hg.): Online-Lehrbuch BWL, <http://www.online-lehrbuch-bwl.de>