Personalabbau

27.04.02 - v20

1. Begriff

- i.w.S: jede Verminderung des Arbeitsvolumens
  - Freistellung
  - Verminderung des Arbeits-volumens der tätigen Mitarbeiter

2. Ursachen

- gesamtwirtschaftliche
  - saisonale
  - konjunkturelle
  - strukturelle
- unternehmensspezifische
  - hohe Lohnkosten
    - Kündigungen
    - Betriebsstillegungen
    - Standortwechsel
  - Rationalisierungs-maßnahmen
  - Outsourcing
- mitarbeiterspezifische
  - Veränderung der Arbeitsplatzanforderungen
  - nicht darauf abstimmbare Mitarbeiterqualifikationen

3. Maßnahmen

- Freisetzung - direkte M.
  - Kündigung
    - ordentliche
    - außerordentliche
  - Aufhebungsvertrag
    - Initiative des AG
    - einvernehmliche Auflösung
    - oft Zahlung einer Ab-findung
  - Vorruhestandsregelung
    - Vorteile
      - Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten
      - Vermeidung von Unruhe
      - Erhaltung eines positiven Leitbildes
      - Verjüngung der Belegschaft
      - Erhöhung der Arbeitsproduktivität
  - Outsourcing
    - Auslagerung betrieblicher Funktionen
    - Von Arbeitslosigkeit bedrohte Mitarbeiter machen sich selbständig - übernehmen evtl. bisherige betriebliche Funktionen.
    - Vorteile
      - verbesserte Wirtschaflichkeit
      - fixe --> variable K.
      - Liquidität
      - klar definierte Leistungen
      - bessere Leistungen durch neues Wissen/Erfahrungen
    - Nachteile
      - geringer Einfluß
      - Einsicht in Betriebsinterna
      - schwierige Rücknahme
      - Konkurrenz greift auf gleiche Unternehmen zurück
  - Nichtverlängerung befristeter Arbeitsverträge
    - max. 18 Monate nach BeschFG
- Verminderung des Arbeitszeitvolumens
  - Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitverträgen
    - Änderungskündigung
  - Kurzarbeit
    - Abstimmung mit BR
    - Arbeitsamt melden
    - Voraussetzungen
      - mind. 4 Wo., höchstens 2 Jahre
      - wirtschaftliche Ursache
      - unvermeidbar
      - mind. 1/3 der AN u. 10% der Arbeitszeit
  - Abbau von Überstunden
- Sonstige indirekte bzw. vorbeugende Maßnahmen
  - Einstellungssperre
  - Abbau von Leiharbeit
  - Erhöhung der Fertigungs-tiefe
  - Vorziehen von ...
    - Urlaub
    - Investitionen
    - Reparaturarbeiten

4. Bedeutung v. Kündigungen

- subjektive
  - Einkommenseinbuße
  - Belastung Sozialstatus
  - verminderte Sozialkontakte
  - Belastung d. Selbstwertgefühls
- gesellschaftliche
  - soziale Unzufriedenheit
  - insbes. in der jungen Generation
- wirtschaftliche
  - Haushaltsnachfrage sinkt
  - keine Verminderung der Güterversorgung
  - ungleiche Verteilung der Arbeit (Zweidrittelgesellschaft)

5. Rechtliche Grundlagen der Kündigung

- Arten
  - ordentliche
    - Kündigungsfristen
      - 4 Wochen zum 15. oder zum Letzten des Monats
      - Verlängerte Fristen je nach Betriebszugehörigkeit
  - außerordentliche
    - wichtiger Grund
    - Fortsetzung d. Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar
- Kündigungsschutz(gesetz)
  - mind. 6 Mon. Beschäftigung
  - üb. 10 Beschäftigte
  - Verhinderung sozial ungerechtfertigter Kündigungen
  - erlaubte Gründe
    - in der Person
    - im Verhalten
    - in dringenden betrieblichen Erfordernissen
  - innerhalb 1 Woche Einspruch beim BR
  - innerhalb 3 Wochen Klage beim Arbeitsgericht
  - AG muß bei der Auswahl soziale Gesichtspunkte be-rücksichtigen
- Besonderer Kündigungsschutz
  - Schwerbehinderte
  - werdende Mütter
  - BR u. JV-Mitglieder
  - Auszubildende
  - Wehrdienstleistende

6. Abwicklung einer betriebsbedingten Kündigung

- Vorauswahl
- Anhörung d. BR
- Gespräche mit betroffenen Mitarbeitern
- Einleiten d. Outplacementprogramms
- Aussprechen d. Kündigung
- Freistellung zur Arbeitssuche
- interne Administrationsarbeiten
  - Lohn- und Gehaltsabrechnung
  - Urlaubsbescheinigung
  - Besch. f. Arbeitsamt
  - Arbeitszeugnis
- Abgangsinterviews
- Aushändigung d. Arbeitspapiere
- **Bei verhaltensbedingter Kündigung**
  - Abmahnung erforderlich
    - schriftlich
    - Gründe angeben
    - erwartetes Verhalten beschreiben
    - Konsequenzen bei Nichtbesserung

7. Besondere Aufgaben

- Arbeitszeugnis
  - Wahrheitspflicht
  - "verständiges Wohlwollen"
  - soll berufliches Fortkommen nicht nachteilig beeinflussen
- Abgangsinterviews
  - wichtig für Schwachstellenanalyse
- Outplacement-Counceling
  - Klärung der Wünsche
  - Analyse der Fähigkeiten und Erfahrungen
  - Training von Führungseigenschaften
  - Vorbereitung und Durchführung der externen Suche
- Outsourcing
  - durch eigene Mitarbeiter

Textquelle:
Dr. Christ u.a. (Hrsg.), Handlungsfeld Personalwirtschaft, Köln 1996