

Wie Arbeitgeber 7 fatale teure Irrtümer vermeiden

Wenn Entlassungen, dann rechtssicher und ohne Risiko

Von FRANK NEUMANN

Arbeitgeber sind in diesen krisengeschüttelten Zeiten gezwungen, sich mit einem für alle Beteiligten unangenehmen Thema auseinanderzusetzen: Entlassungen und Rationalisierung. Nicht selten treffen Arbeitgeber hierbei im Vorfeld teure und Zeit raubende Fehlentscheidungen und leisten sich einen oder gar mehrere der hier dargestellten fatalen 7 Irrtümer.

Irrtum Nr. 1: „Entlassungen sind ein Allheilmittel“

Nein! Wer denkt, Entlassungen seien ein Allheilmittel gegen die wirtschaftliche Schwäche eines Unternehmens, der irrt. Denn Entlassungen von Mitarbeitern bedeuten immer auch einen Wegfall von Know-how. Arbeitgeber sollten daher prüfen, ob Entlassungen wirklich sein müssen, oder lediglich ein vorübergehender Auftragsrückgang vorliegt. In letzterem Fall können andere Maßnahmen sinnvoller sein, z.B. die Anordnung von Kurzarbeit oder das Ausschöpfen von Gleitzeitkonten bis hin zur Vereinbarung von Langzeitarbeitskonten (sog. VW-Modell). Generell ist zu sagen, dass bei Massenentlassungen (wenn mehr als 10 Prozent der Belegschaft gekündigt werden soll) ein stimmiges, auch anwaltlich abgesichertes Konzept vonnöten ist, wie die Arbeit bewältigt und ggf. umverteilt wird.

Irrtum Nr. 2: „Ich kann mir Entlassungen nicht leisten, die Abfindungen sind zu hoch“

Keineswegs ist es Fakt, dass Arbeitnehmer automatisch Anspruch auf Abfindungen haben. Dies ist lediglich bei Massenentlassungen in Unternehmen mit Betriebsräten der Fall.

Irrtum Nr. 3: „Wenn ich keinen Verlust nachweise, darf ich nicht kündigen“

Dies ist eines der häufigsten Irrtümer. Es ist



gerade kein Erfordernis für eine Kündigung, dass es dem Unternehmen wirtschaftlich schlecht geht. Das Bundesarbeitsgericht hat im Gegenteil entschieden, dass es eine unabhängig zu respektierende unternehmerische Entscheidung darstellt, die vorhandene Arbeit „auf weniger Schultern zu verteilen“, also Arbeitnehmer auch bei gleich bleibender Arbeitsmenge zu entlassen („Leistungsverdichtung“). Wichtig ist hier wiederum ein plausibles personal- bzw. betriebswirtschaftliches Konzept, das ggf. vor dem Arbeitsgericht Bestand hat und akzeptiert wird.

Irrtum Nr. 4: „Bei einer Rationalisierung muss ich meinen besten Arbeitnehmer kündigen“

Falsch! Das Kündigungsschutzgesetz bietet Arbeitgebern die Möglichkeit, Leistungsträger aus der Reihe der zu Kündigenden herauszunehmen, die viel zitierte Sozialauswahl zu relativieren und sogar die Gesamtqualität der Arbeitnehmer zu verbessern, indem leistungsschwächere entlassen werden. Voraussetzung ist eine plausible Begründung, z.B. weitergehende Kenntnisse oder spezielles Know-how des betroffenen Beschäftigten. Eine sorgfältig vorgenommene und juristisch geprüfte Aufteilung nach Kompetenzprioritäten und Altersgruppen kann zu ganz anderen Ergebnissen führen als eine Aufteilung nach rein sozialen Kriterien.

Irrtum Nr. 5: „Um die Kündigungsfrist komme ich nicht herum“

Stimmt nicht! Die Kündigungsfrist lässt sich

durchaus „verkürzen“ bzw. streichen. Zwar führt eine Rationalisierungsmaßnahme grundsätzlich nur zu der Möglichkeit, „ordentlich“, d.h. unter Einhaltung der Kündigungsfrist zu kündigen. Wenn Arbeitgeber allerdings eine Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (BQG) zwischen-schalten, wechseln die Arbeitnehmer mit sofortiger Wirkung in die Gesellschaft und verbleiben dort bis zu 12 Monaten unter Zahlung von Strukturkurzarbeitergeld. Vorteil für den Arbeitnehmer: Diese Zeit wird nicht auf das ALG 1 angerechnet, so dass die Grundversorgung für bis zu 36 Monate gesichert ist.

Irrtum Nr. 6: „Gerichte sind immer nur arbeitnehmerfreundlich“

Dies ist zwar die subjektive Wahrnehmung von vielen Unternehmern, stimmt aber so keineswegs. Denn die Gerichte fällen ihre Urteile auf Basis der (durchaus arbeitnehmerfreundlichen) deutschen Gesetze. Jedoch gehen nicht wenige Unternehmer zu „intuitiv“ in Arbeitsgerichtsprozesse. Der sachlich-fachliche Ratschlag des Anwalts schafft hier Abhilfe.

Irrtum Nr. 7 „Betriebsräte sind unternehmerische Bremsen“

Falsch! Gerade bei Kündigungen kann der Betriebsrat eine gemeinsame Basis für alle mitgestalten und kommunizieren. Ohne Betriebsrat müsste der Arbeitgeber mit jedem einzelnen Beschäftigten vertraglich übereinkommen.

Sinnvolle Maßnahmen

Fazit: Sinnvoll ist es, frühzeitig Rationalisierungs- und damit auch Entlassungs-Szenarien zu entwickeln, damit im Fall des Falles der Arbeitgeber kein unkalkulierbares oder gar existenzielles Risiko für sein Unternehmen eingeht. So sollte er die Verträge prüfen lassen (Versetzung der Arbeitnehmer, Wegfall freiwilliger Vergütungsbestandteile, zeitweise Reduzierung der Arbeitszeit) und insbesondere für weitere Fragen und Entscheidungen einen erfahrenen Arbeitsrechtler hinzuziehen. Dieser kann z.B. das Risiko einer „falschen“, teuren Kündigung, die sich durch zwei Instanzen auf 18 Monate erstrecken kann und möglicherweise mit der Weiterbeschäftigung endet, einschätzen und ausschalten.