WirtschaftsForum Neuwied e.V.

AK-Splitter Juli 2014

Kommunikation und Kooperation

Information des Arbeitskreises „Personal & Führung“

Als besonderen Service wird der Arbeitskreis „Personal & Führung“ Sie ab sofort regelmäßig über aktuelle Themen informieren. Insbesondere die Sparten „Recht“ und „Personal“ werden immer wieder bedient, ebenso möchten wir über die aktuellen Arbeiten des Arbeitskreises berichten. Eines der Hauptanliegen unseres Arbeitskreises ist es, neben dem Austausch mit den Mitgliedsbetrieben in Fachfragen, Antworten zu finden auf Herausforderungen wie dem demografischen Wandel und dem Mangel an Fachkräften. Schwerpunkt der Arbeit bildet daher aktuell, Jugendlichen Perspektiven zu bieten und der Wirtschaft somit qualifizierten Nachwuchs zu sichern. Selbstverständlich werden wir in den folgenden Ausgaben des AK Splitters auch gerne Ihre Wunschthemen aufgreifen. Zögern Sie also bitte nicht, diese zu benennen! Sollten Sie Interesse an einem bestimmten Artikel haben oder weiterführenden Informationen wünschen, stehen Ihnen die Mitglieder des AK, bzw. die Verfasser der Berichte selbstredend sehr gerne zur Verfügung.
Wir hoffen, Sie finden Gefallen an unseren Themen. Wir freuen uns auf Ihre Anregungen!

Themen in dieser Ausgabe:

- Information AK Personal und Führung (S.1)
- Arbeitsverhältnisse wirksam kündigen - ein Bericht von Rechtsanwalt Christoph Pinkemeyer (S.2)
- Der Kampf um qualifizierte Mitarbeiter - ein Bericht von Unternehmensberater Michael Lichtenberger (S.3)

Arbeitsverhältnisse wirksam kündigen! Abschied vom “nächstmöglichen Zeitpunkt”!

Die Kündigung von Arbeitsverhältnissen bereitet Arbeitgebern immer wieder - vermeidbare - Schwierigkeiten. Im “normalen Leben” genügt z.B. meist ein schlichtes Telefax, in dem zum Ausdruck gebracht wird, dass man nicht mehr am Vertrag festhalten möchte. Ist ein Arbeitsverhältnis betroffen wird schnell vergessen, dass hier andere “Spielregeln” gelten, oft mit verheerenden Folgen. Viel zu spät wird dann bemerkt, dass das Arbeitsverhältnis, nur aus formalen Gründen, nicht wirksam beendet wurde und sieht sich dann Vergütungsansprüchen ausgesetzt (…) *(weiter auf S.2)*

Sind unsere WIFO-Mitgliedsunternehmen für den „Kampf“ um qualifizierte Mitarbeiter gerüstet?

Rekrutierung und Bindung qualifizierter Mitarbeiter.
Bedingt durch die demografische Entwicklung hin zu einer alternden Gesellschaft, findet in allen Branchen vermehrt ein Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte statt. Dies trifft insbesondere die kleinen Unternehmen, die sich in erster Linie auf ihr Tagesgeschäft konzentrieren (müssen). Aber auch die in der Vergangenheit als attraktive Arbeitgeber geltenden Unternehmen sehen sich einem immer größeren Kampf um die „guten“ Arbeitnehmer ausgesetzt und müssen ihre Attraktivität weiter verbessern.
(weiter auf S.3)

Impressum:

Arbeitskreis Personal + Führung
Wolfgang Beth Sprecher
Arnd Spitzlei WiFo Vorstand

Arbeitsverhältnisse wirksam kündigen!

- Abschied vom "nächstmöglichen Zeitpunkt"! -

Ist ein Arbeitsverhältnis betroffen wird schnell vergessen, dass hier andere "Spielregeln" gelten, oft mit verheerenden Folgen.

Die Kündigung von Arbeitsverhältnissen bereitet Arbeitgebern immer wieder - vermeidbare - Schwierigkeiten. Im "normalen Leben" genügt z.B. meist ein schlichtes Telefax, in dem zum Ausdruck gebracht wird, dass man nicht mehr am Vertrag festhalten möchte. Ist ein Arbeitsverhältnis betroffen wird schnell vergessen, dass hier andere "Spielregeln" gelten, oft mit verheerenden Folgen. Viel zu spät wird dann bemerkt, dass das Arbeitsverhältnis, nur aus formalen Gründen, nicht wirksam beendet wurde und sieht sich dann Vergütungsansprüchen ausgesetzt oder muss gar feststellen, dass die Probezeit des Arbeitnehmers zwischenzeitlich abgelaufen ist, weswegen ein höherer Kündigungsschutz in Anspruch genommen werden kann. Das ist für den Arbeitgeber ärgerlich und vor allem teuer. Diese "Spielregeln" hat das Bundesarbeitsgericht (6 AZR 805/11) nun nochmals verschärft. Sauberes Arbeiten ist also angesagt!

Bislang war nur darauf zu achten, dass die Kündigung (1) schriftlich (eigenhändige Unterschrift!) erfolgt und diese dem Arbeitnehmer (2) im Original zugeht (Anm.: Ich empfehle die Zustellung per Boten!). Das Telefax ist im Arbeitsrecht eine schlechte Wahl! Kündigt ein Bevollmächtigter ist der Kündigung (3) eine Vollmacht im Original beizufügen. Inhaltlich wird nur in Sonderfällen (Auszubildende, Tarifvertrag) die Angabe eines Kündigungsgrundes gefordert. Im Allgemeinen bedarf es der Angabe von Kündigungsgründen nicht, was auch vermieden werden sollte. Seit Jahrzehnten galt ferner, dass der Arbeitgeber keinen Beendigungstermin oder die maßgebliche Kündigungsfrist angeben brauchte. Ausreichend war - bis jetzt - eine Kündigung „zum nächstmöglichen Zeitpunkt". Letzteres ist jetzt passé. Es muss nun gerechnet werden!

Der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat nun entschieden, dass eine Kündigung „zum nächstmöglichen Zeitpunkt" ohne Angabe der Kündigungsfrist oder des Beendigungszeitpunktes nur dann möglich sein soll, wenn dem Arbeitnehmer die Dauer der Kündigungsfrist bekannt oder für ihn bestimmbar ist. Ist dies dem Arbeitnehmer nicht möglich - wer weiß das schon - ist die Kündigung im Zweifel "zu unbestimmt" und damit unwirksam! Es ist daher ab sofort beim Ausspruch einer Kündigung eines Arbeitsverhältnisses zusätzlich darauf zu achten, dass in dem Kündigungsschreiben dem Arbeitnehmer zumindest ein "Rechenwerk" an die Hand gegeben wird aus welchem die Kündigungsfrist ermittelt werden kann oder der Beendigungstermin ausdrücklich mitgeteilt wird. Nur die Angabe einer Frist oder eines Beendigungstermins bannt die Gefahr der "Unbestimmtheit" und damit der Unwirksamkeit der Kündigung! Formulieren Sie daher beispielsweise zukünftig: *"(...) kündige ich zum nächstmöglichen Zeitpunkt, dies ist nach meinen Aufzeichnungen der DATUM (...)* oder *(...) kündige ich mit einer Frist von X Wochen/ Monaten gem. Ziffer X des Arbeitsvertrags (...)* oder *(...) kündige ich mit einer Frist entsprechend der gesetzlichen/tariflichen Regelung des § Y (...)".*

Nur wenn wie vorstehend formuliert wird, ist die Gefahr der "Unbestimmtheit" gebannt, auch wenn sich der Fehlerteufel einschleichen sollte. Beinhaltet nämlich die Kündigung einen zu frühen Beendigungstermin, wäre das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der zutreffenden Kündigungsfrist fortzuführen. Ist irrtümlich eine zu lange Kündigungsfrist oder ein zu später Beendigungstermin angegeben worden, gilt - unwiederbringlich - eben das vom Arbeitgeber errechnete Datum. Beide Fälle sind misslich, aber die Kündigung ist zumindest nicht wegen "Unbestimmtheit" unwirksam und löst sich quasi "in Luft auf". Im Zweifel kontaktieren Sie - vor Ausspruch der Kündigung - die Fachanwälte für Arbeitsrecht des WiFo-Netzwerkes!

Rechtsanwalt Christoph Pinkemeyer - Fachanwalt für Arbeitsrecht - Mediator

Jansen - Rossbach Rechtsanwälte Neuwied
02631 / 917 216 (Sekr.: Frau Maren Melsbach)

Der Arbeitskreis im ständigen Austausch mit der Universität Koblenz.

Arbeitskreis Splitter

Sind unsere WIFO-Mitgliedsunternehmen für den „Kampf“ um qualifizierte Mitarbeiter gerüstet?

Rekrutierung und Bindung qualifizierter Mitarbeiter. Bedingt durch die demografische Entwicklung hin zu einer alternden Gesellschaft findet in allen Branchen vermehrt ein Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte statt. Dies trifft insbesondere die kleinen Unternehmen, die sich in erster Linie auf ihr Tagesgeschäft konzentrieren (müssen). Aber auch die in der Vergangenheit als attraktive Arbeitgeber geltenden Unternehmen, sehen sich einem immer größeren Kampf um die „guten“ Arbeitnehmer ausgesetzt und müssen ihre Attraktivität weiter verbessern.

Was macht Arbeitgeber attraktiv?
Wer im “war for talents” mithalten will, muss als Arbeitgeber attraktiv sein. **Arbeitgeberattraktivität** fasst alle Faktoren zusammen, die Arbeitnehmer bewegen, sich genau bei diesem Unternehmen zu bewerben und gerne dort beschäftigt zu sein. Attraktive Arbeitgeber finden leichter passende Bewerber und erzielen hohe Verbundenheit ihrer Mitarbeiter.

Strategisch denkende Unternehmensleitungen widmen dem Thema Arbeitgeberattraktivität aktuell höchste Aufmerksamkeit. Derzeit ist das Niveau der Mitarbeiterloyalität in Deutschland gering. Nur etwa 13 Prozent der Arbeitnehmer fühlen sich laut Studien von IFAK und Gallup ihrem Arbeitgeber verbunden und engagieren sich entsprechend.

„Sexy“ als Arbeitgeber – aber nicht ohne „Köpfchen“!
Studien über Arbeitgeberattraktivität zeigen auf, dass Arbeitgeber andere Faktoren für bedeutsam halten als Arbeitnehmer. Die Relevanz der Vergütungshöhe wird oft überschätzt. Für Arbeitnehmer stehen immer mehr immaterielle Werte ganz oben auf der Wunschliste, z.B. eine herausfordernde Tätigkeit, die individuelle Karriereplanung oder persönliche Wertschätzung. Aber auch die Kommunikation von Zielen, Strategien, Leitbildern, Leitwerten oder der Leitlinien der Führung und Zusammenarbeit stellen sich häufig als bedeutsame Faktoren der Arbeitgeberattraktivität heraus. So überstehen attraktive Arbeitgeber auch schwierige Zeiten besser, weil ihre Mitarbeiter trotz krisenbedingter Einschnitte weiter zu “ihrem” Unternehmen stehen.

Durch welche Maßnahmen die Arbeitgeberattraktivität auch gesteigert werden soll, gelingen wird das Vorhaben nur dann, wenn die Unternehmensleitung die angestrebten Werte und Inhalte selbst umsetzt und vorlebt. Dies bedarf der Entschlossenheit sich diesem Wettbewerb zu stellen und alle erforderlichen Schritte zu einer besseren Arbeitgeberattraktivität zu gehen.

Stand 16.06.2014
Michael Lichtenberger
ZIB Unternehmensberatung

Wer im „war for talents” mithalten will, muss als Arbeitgeber attraktiv sein.

Wolfgang Beth, Arbeitskreis-Sprecher Personal und Führung

Aktive Arbeitskreismitglieder:

Arbeitskreissprecher und Vorstandsmitglied Wolfgang Beth (Remondis), Vorstandsmitglied Manfred Alterauge (Rechtsanwalt), Michael Lichtenberger (ZIB Unternehmensberatung), Anika Müller , Karin Nemes (AWO), Christoph Pinkemeyer (Rechtsanwalt), Hildegard Schanz (SIG Training GmbH) und Ralf Groß (Rektor Realschule plus Irlich) .

Haben wir Ihr Interesse am Arbeitskreis geweckt? Schreiben Sie uns! Machen Sie mit! Oder geben Sie Ihr Feedback ab unter unserer E-Mail Adresse
info@wirtschaftsforum-neuwied.de