

Liebe KollegInnen,
heute im Newsletter:

1. Arbeitsrechtsfälle aus betriebswirtschaftlicher Sicht

1. Arbeitsrechtsfälle aus betriebswirtschaftlicher Sicht

Jede Einrichtung kennt es. Irgendwann kocht ein Konflikt hoch, die Planung von Arbeit wird anhand lang anhaltender oder immer sehr kurzfristiger Erkrankungen schwierig zu planen, Mitarbeitende verhalten sich grenzüberschreitend oder deliktisch, es gibt Unsicherheiten bei Fällen sexueller Gewalt. Der Druck auf Leitung steigt. Für Einrichtungen wurden 0,5 bis 2 Arbeitsrechtsfälle pro 100 Mitarbeitenden über statista als Durchschnitt ermittelt.

Aus der Sicht der Tätigkeit als ehrenamtlicher Richter am Arbeitsgericht sind mir zwei Dinge immer wieder aufgefallen:

1. Oft war der Fall erst einmal unwesentlich. Der Blick ging darauf, ob es nicht Verfahrensfehler zu Gunsten des Klägers (in der Regel bei einer Kündigungsschutzklage die Mitarbeitenden) gibt. Ein kluge gegnerische Anwaltschaft wird das zuerst prüfen.
2. Nicht selten ging es nach dem Güetermin wegen persönlicher Befindlichkeiten zum Kammertermin.

In der Vorbereitung einer Kündigung ist die rechtzeitige Einbeziehung der Mitarbeitendenvertretung wesentlich. Die entsprechenden Grundlagen des MVG geben Auskunft, ob die MAV zu informieren ist, zur Mitberatung hinzugezogen werden muss oder das Recht einer eingeschränkten Mitbestimmung hat, wie die Fristen sind, die es zu wahren gilt. Auch eine eventuelle Schwerbehinderung der Mitarbeitenden ist zu berücksichtigen.

Die Abstufung im Verfahren ist zu beachten. Wissen die Mitarbeitenden frühzeitig, dass es einen Konflikt gibt, und ist dies dokumentiert (Aktennotiz)? Sind sie darauf hingewiesen worden, dass eine Fortsetzung des Verhaltens (der Minderleistung, Zuspätkommens etc.) eine Kündigung nach sich ziehen kann (Abmahnung)? Werden dabei erkennbar die gleichen Erwartungen an sie gestellt wie an alle anderen Mitarbeitenden, so dass keine Vorverurteilung, Benachteiligung etc. zu erkennen ist?

Das saubere Dokumentieren und das Zusammentragen aller wesentlicher Informationen ist in der Vorbereitung immens wichtig. Liegt der ursprüngliche Arbeitsvertrag vor, gab es dazu eine Stellenbeschreibung, sind eventuelle Wechsel der Arbeitszeiten, Versetzungen, Höhergruppierungen etc. sauber dokumentiert?

In Leitungsfunktion muss damit gerechnet werden, dass jedes Klageverfahren nicht nur bei den betroffenen Mitarbeitenden zu einem Vertrauensverlust führen kann, sondern auch bei unbeteiligten Mitarbeitenden. So kann es zwar möglich sein, sich von schwierigen Mitarbeitenden über das fortgesetzte Zuspätkommen zum Dienst mit der Stufung Aktennotiz, Abmahnung und Kündigung zu trennen, aber die Unsicherheit bei anderen Mitarbeitenden

dadurch geschürt werden kann, dass diese veränderungsbereit sind. Hier ist ein geschicktes und ausgewogenes wording von zentraler Bedeutung.

Ebenso kann es bei einer schlechten Vorbereitung der Kündigung zu erheblichen Zeitverzögerungen kommen. Nicht selten werden betroffene Mitarbeitende dann arbeitsunfähig. Neben den Lohnkosten der Mitarbeitenden fallen dann noch Vertretungskosten an. Auch bei einer außerordentlichen Kündigung können 4-5 Monate zwischen der Kündigung und dem Kammertermin liegen. Dadurch summieren sich Kosten.

Es lohnt sich also schon vor dem Gütetermin eine betriebswirtschaftliche Einschätzung vorzunehmen.

- Ist die Klage so vorbereitet gewesen, dass alle Stufen der internen Eskalation (Gespräch, Aktennotiz, Abmahnung, Kündigung) mit der MAV zusammen gegangen wurden?
- Welchen zeitlichen Aufwand würde es bedeuten, für einen Kammertermin Beweismittel nachzuliefern, wieviel zeitlicher Aufwand würde der Kammertermin bedeuten? Hier kann mit einem Stundensatz von 40 EUR in der Personalverwaltung und 70 EUR für die oberste Leitung gerechnet werden.
- In der Regel wird mindestens die Faustformel 0,5 Monatsgehalt pro Jahr Betriebszugehörigkeit angewendet, damit sollte gerechnet werden.
- Gäbe es andere Alternativen wenn die Motivations- oder Problemlage der Mitarbeitenden bekannt ist (z.B. Auflösung des Vertrages aus betrieblichen Gründen, Outplacement, Ruhestandsregelungen, Änderungskündigung,...)?

Aus betriebswirtschaftlicher Sicht kann ein sich hin ziehender Prozess wesentlich teurer sein als eine schnelle Einigung im Gütetermin. Auch wenn diese Einigung nicht schmecken mag. Mitarbeitenden ist es gut zu vermitteln, dass man dadurch eine schnelle Entlastung für diese anstrebt, da die Stelle während der Dauer des Prozesses nicht vakant ist.

Ein Schritt beim Gütetermin ist es auch, ein Güterichterverfahren durchzuführen. Seit Beginn des Jahres 2014 besteht in Baden-Württemberg, an allen Arbeitsgerichten und auch beim Landesarbeitsgericht diese Möglichkeit.

Mit diesem sollen Konflikte, die bereits vor Gericht anhängig sind, durch eine von den Prozessparteien selbst erarbeitete Lösung statt durch ein gerichtliches Urteil beigelegt werden können. In nichtöffentlicher Verhandlung können sich die Prozessparteien auf vertraulicher Ebene in einer kommunikationsfördernden Umgebung, ohne den sonst üblichen Zeitdruck offen und ohne Rücksicht auf prozesstaktische Erwägungen austauschen und werden hierbei von einem besonders geschulten Güterichter begleitet. Auch nicht unmittelbar am Prozess beteiligte Personen können dabei eingebunden werden.

In meiner Beratungstätigkeit biete ich die Sichtung und den externen Blick auf kritische Personalfälle an. Ich gehe den Fragestellungen nach, ob gut dokumentiert ist, und schaue auf alternative Lösungen (siehe oben) mit dem Ziel, gut vertretbare (wording!, Perspektivwechsel) und kostengünstige Lösungen zu entwickeln. Eine Rechtsberatung nehme ich nicht vor. Hier sind

gute Anwälte unverzichtbar. Focus bietet unter dem Link <https://www.focus.de/business/rechtsanwaelte/suche> eine Suche an die nach Fachanwälten sortiert und KollegInnenempfehlungen berücksichtigt.

Ich wünsche Euch und Ihnen sonnige und ruhige Tage.

Ich danke Ihnen und Euch für Eure Rückmeldungen,

Michael Schröpfer

old is not dead UG
Karl-Schrempp-Str. 9
76133 Karlsruhe

0174 76 15 732
www.oind.de

Wer sich gerne austragen möchte, bitte einfach auf diese Mail antworten und „bitte austragen“ schreiben. Wer in den Verteiler aufgenommen werden möchte bitte ebenfalls einfach ein kurze Mail senden.