

## **Personal- und Sozialauswahl in Umbruchszeiten**

Momentaner Zustand:

Die Wirtschaft befindet sich in Phase des Abwartens. Es ist jedoch denkbar, dass eine weitere Entlassungswelle droht. Bei vielen Unternehmen läuft auch die Kurzarbeit aus, das Eigenkapital ist schon deutlich aufgezehrt. Es stellt sich dann die Frage, wie die unvermeidlichen Personalabbaumaßnahmen durchgeführt werden können. Dabei ist stets wesentlich: Wie halte ich die Leistungsträger? Wie kann ich trotz Abbaumaßnahme die Produktivität des Unternehmens halten, ja vielleicht sogar erhöhen? Wie kommuniziere ich eine Auswahl gegenüber der Belegschaft, dem Mitarbeiter und dem Betriebsrat?

Dazu folgende Impulse:



1. Die Sozialauswahl - Ärgernis oder wichtig für den inneren Zusammenhalt der Belegschaft? Die rechtliche vorgeschriebene, als schematisch erscheinende Sozialauswahl wird oft kritisiert. Zu Recht? Oder führt die Einführung eines "objektiven Kriteriums" nicht doch zu einem friedlicheren Vollzug von Personalabbaumaßnahmen?
2. Auf die Kommunikation kommt es an - durch überzeugende Argumente und psychologische Strategien rechtliche Grenzen durchbrechen. Mittels guter Gesprächsführung und überzeugender Strategien lässt sich sehr häufig die als starr empfundene Sozialauswahl zumindest "aufweichen", insbesondere in eigentümergeführten, mittelständischen Unternehmen. Welche Erfahrungen bestehen hierzu?

3. Nicht nur die Jungen verlieren - Altersgruppenbildung als Möglichkeit. Die Möglichkeit, Altersgruppen bei der Sozialauswahl zu bilden, besteht noch nicht sehr lange. Sie wird trotzdem selten genutzt. Warum?

4. Durch gezielten Einsatz von Auswahl schemata gute Mitarbeiter halten - neue Möglichkeiten der Sozialauswahl. Die Rechtsprechung stellt eine Vielzahl an Auswahl schemata zur Verfügung, um zu entlassende Mitarbeiter zu ermitteln. Die jeweiligen Ergebnisse unterscheiden sich oft erheblich. Warum wird dies bislang noch nicht genutzt, um die "Performance" von Abbaumaßnahmen zu erhöhen?

5. Durch Übereinkünfte mit dem Betriebsrat kann die Problematik des Haltens von Leistungsträgern enorm erleichtert werden ("Namensliste"). Welche Erfahrungen bestehen, den Betriebsrat zum Abschluss derartiger Vereinbarungen zu bewegen?

Vielen Dank!