



Strategische Personalplanung bei Entlassungen nicht gefährden

Strategische Personalplanung bei Entlassungen nicht gefährden
Herbert Mühlenhoff: "Verzicht auf betriebsbedingte Kündigung liegt im Trend."
Düsseldorf, 31. Mai 2103: Im ersten Quartal 2013 lag die Höhe der angekündigten Stellenstreichungen von Unternehmen in Deutschland laut Statista.com bei rund 21 000. Dieser Personalabbau wird zum einen über Vorruhestandsregelungen, Arbeitszeitverkürzung, Outsourcing und die Nicht-Besetzung offener Stellen realisiert, zum anderen über die natürliche Fluktuation sowie Entlassungen von Mitarbeitern. Dabei verzichten immer mehr Arbeitgeber auf das Instrument der Kündigung. Denn bei betriebsbedingten Kündigungen ist grundsätzlich eine Sozialauswahl nach 1 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz vorzunehmen. Die Sozialauswahl muss dabei das Alter des Arbeitnehmers berücksichtigen, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, Behinderungen und Unterhaltspflichten. Doch diese Auswahl führt aus personalstrategischer Sicht oft zu einem Dilemma. "Arbeitgeber, die umstrukturieren oder ihre Schwerpunkte verlagern müssen, sind häufig auf das Know-how genau derjenigen Mitarbeiter angewiesen, die sie bei einem Personalabbau mit Sozialplan entlassen müssten", berichtet HR- und Outplacementberater Herbert Mühlenhoff. Zwar hat der Gesetzgeber 2004 festgelegt, dass die für den Betrieb unverzichtbaren Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl herausgenommen werden können. Doch diese Regelung setzt voraus, dass eine sehr aufwändige Abwägung zwischen den Interessen des sozial schwächeren Arbeitnehmers und den betrieblichen Interessen an der Weiterbeschäftigung eines sogenannten Leistungsträgers erfolgen muss. Häufig scheidet dieses Vorgehen in der Praxis. Immer häufiger greifen Unternehmen deshalb zu dem Instrument der doppelten Freiwilligkeit. Sie informieren ausgewählte Mitarbeiter frühzeitig, dass sie ihnen eine Orientierungsberatung anbieten, damit sie eine fundierte Entscheidung zwischen einer innerbetrieblichen Versetzung und der Fortsetzung der Karriere außerhalb des Unternehmens fällen können. Dabei bieten Arbeitgeber ihren Mitarbeitern zwischen sechs und 12 Beratungsstunden an, um sich bei der Entscheidungsfindung begleiten zu lassen, berichtet Outplacementberater Herbert Mühlenhoff (www.muehlenhoff.com). In der individuellen Beratung werden insbesondere die Erwartungen des Mitarbeiter an seine weitere berufliche Entwicklung diskutiert und reflektiert, aber auch die Auswirkungen seiner Entscheidung hinsichtlich seiner sozialen und familiären Beziehungen, der Arbeitsinhalte und Leistungsanforderungen sowie der finanziellen Konsequenzen. "Die ergebnisoffene Beratung qualifiziert Mitarbeiter abzuschätzen, wie ihre Chancen für eine Karriere außerhalb des Unternehmens stehen. Zudem sind die Berater nicht nur mit der Branche des Mitarbeiters vertraut, sondern verfügen auch über umfassende Kenntnisse des Arbeitsmarktes, die es ermöglichen, die Chancen eines Branchenwechsels einzuschätzen", betont Herbert Mühlenhoff, Geschäftsführer der Mühlenhoff Managementberatung. Entscheidet sich ein Mitarbeiter nach der Orientierungsphase, seine Karriere außerhalb des Unternehmens fortzusetzen, erhält er eine Beratung zur beruflichen Neupositionierung. Die qualifizierte Outplacementberatung beinhaltet auch die Entwicklung einer persönlichen Karrierestrategie, die häufig über die nächste Position hinausreicht. Der Berater, häufig der gleiche, der den Mitarbeiter bei der Entscheidungsfindung unterstützt hat, wird an seinen Prognosen, die er in der Orientierungsphase gegeben hat, gemessen. Keine Kündigungsschutzklagen Arbeitgeber, die mit der Lösung der Freiwilligkeit inklusive der freiwilligen Abfindungsangebote arbeiten, können überwiegend auf Kündigungen verzichten und damit auch arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen verhindern, die häufig auf betriebsbedingte Kündigungen folgen. Zum Unternehmen: Die Mühlenhoff Managementberatung GmbH ist eine der führenden Outplacementberatungen in Deutschland. Herbert Mühlenhoff, Geschäftsführer der Mühlenhoff Managementberatung, berät seit mehr als 22 Jahren Unternehmen und Führungskräfte bei der ganzheitlichen Personalentwicklung. Der Schwerpunkt der Beratungsarbeit liegt in den Bereichen Outplacement, Coaching und Potenzial-Analyse. Mühlenhoff ist Vizepräsident im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU). www.muehlenhoff.com Kontakt: Sylvia Rainer Mühlenhoff Managementberatung Tel.: 0211/ 55 86 760 Mail: Sylvia.rainer@muehlenhoff.com 

Pressekontakt

Mühlenhoff Managementberatung

40213 Düsseldorf

Sylvia.rainer@muehlenhoff.com

Firmenkontakt

Mühlenhoff Managementberatung

40213 Düsseldorf

Sylvia.rainer@muehlenhoff.com

Mühlenhoff Managementberatung Mühlenhoff begleitet seit zwei Jahrzehnten Unternehmen und Klienten erfolgreich bei Change-Prozessen. Als einer der führenden Outplacementanbieter mit mehr als 20-jähriger bundesweiter Präsenz in 11 Niederlassungen (Deutschland, Schweiz und Österreich) und einem weltweiten Partnernetzwerk zählt Mühlenhoff heute zu den bedeutendsten HR-Beratern. Dipl. oec. Herbert Mühlenhoff ist Präsident der ACF International und Vizepräsident des BDU Bundesverband Deutscher Unternehmensberater e.V. Mail: info@muehlenhoff.com