

Personalabbau, was nun?

Weitsichtige Konzepte helfen Firmen und Mitarbeitenden!

Die Coronakrise hat die Wirtschaft erschüttert. Firmen bangen um Aufträge und um den Erhalt von Arbeitsplätzen. Wenn Personalabbau mit Kündigungen aber unausweichlich werden sollte, helfen weitsichtige Konzepte vor weitreichenden Folgen.

Auslaufen des Kurzarbeitergeldes

Da unsere Regierung coronabedingte Auftragsausfälle mit Kurzarbeitergeld nicht dauerhaft überbrücken können, müssen sich Firmen in verschiedenen Branchen verstärkt auf das Szenario Personalabbau einstellen. Es ist hilfreich, sich frühzeitig mit dieser möglichen Situation zu beschäftigen und einen klugen Plan zu haben. Dieser ist unverzichtbar, da sich dann verstärkt Unsicherheit in gefährdeten Branchen und Unternehmen ausbreitet, wenn absehbar werden sollte, dass Personalabbau mit Entlassungen droht.

Die Ausnahmesituation

Mitarbeiter*innen haben dann in der Regel wenig Verständnis, dass es ausgerechnet sie trifft, haben sie sich ihrer Meinung nach jahrelang für das Unternehmen aufgeopfert. Und nun werden sie - so fühlen sie es emotional - eiskalt abserviert. Die Stimmung bei den Betroffenen sinkt auf einen Tiefpunkt und kann auf andere von einer Kündigung Bedrohte wie ein Virus überspringen. Eine gefährliche Situation! Was nun?

Auch hier ist Empathie, wie in vielen anderen Lebenssituationen auch, wieder einmal ein wichtiger Schlüssel! Manch Unternehmer*in wird jetzt denken: „Bloß nicht, ich kann doch nichts für diese coronabedingte Ausnahmesituation!“ Mag sein, dennoch tragen Unternehmer*innen für ihre Mitarbeiter*innen Verantwortung. Empathie bedeutet jetzt, sich in die Situation der Betroffenen zu versetzen. Was tut jetzt Not? Wie kann ich ihnen helfen? Mit einer Abfindung? Ja, aber nicht nur. Die Ausscheidenden benötigen jetzt vor allem eine neue Perspektive und einen neuen Arbeitsplatz. Hier zu helfen, kann große Wirkung auf den Betriebsfrieden entfalten. Unternehmer*innen, die sich jetzt mitfühlend zeigen, sind in vielerlei Hinsicht selbst Profiteure ihres Handelns.

Lösungswege

Wie kann es jetzt in der Schwere der Situation gelingen, Vertrauen in der Mitarbeiterschaft aufzubauen? Wenn z.B. im Rahmen eines Sozialplans neben einer Abfindung auch eine professionelle Newplacementbegleitung mit Vermittlung in neue Arbeitsplätze finanziert wird und Trennungsgespräche wertschätzend geführt werden, spüren die Mitarbeiter*innen das große Engagement der Geschäftsführung als starkes Signal für ihre Zukunft. Ein wichtiger Effekt auch für die im Unternehmen Verbleibenden. Durch eine Gesetzesänderung sind Newplacement-Leistungen für Ausscheidende übrigens steuerfrei geworden.

Der Autor dieses Artikels, Dietmar Wurzel, kann aus eigenem Erfahrungsschatz als Projektleiter und Coach von mehreren großen Projekten mit einer 3-stelligen Mitarbeiteranzahl berichten, in denen, von Projekt zu Projekt mit steigender Erfolgsquote, 66-76% der Personen innerhalb von 6 Monaten in ihre Wunscharbeitsplätze vermittelt werden konnten. 71-79 % der Vermittelten waren nach 6 Monaten Probezeit weiterhin erfolgreich in ihren Unternehmen tätig.

Optional lassen sich auch Vereinbarungen treffen, dass Personen unter gewissen Voraussetzungen, die nach mehreren Monaten trotz Unterstützung noch keine neue Arbeit gefunden haben, in das Unternehmen zurückkehren können. Diese und andere Möglichkeiten lassen bei den Betroffenen den verständlicherweise „gestiegenen Blutdruck“ wieder auf ein Normalmaß sinken.

Klageweg unattraktiv machen und schädliche Folgewirkungen abfedern

Dem hohen Risiko von Rechtsstreitigkeiten verbunden mit dem horrenden Kostenblock der Kündigungsschutzklagen können Unternehmer*innen aus dem Weg gehen, indem sie durch die Kombination einer Abfindung mit einer hochwertigen Newplacementbegleitung den Klageweg in den meisten Fällen unattraktiv machen. Schädliche Folgewirkungen von sonst unausweichlichen Konfrontationen können abgefedert werden und wirken sich stabilisierend aus auf Mitarbeitermotivation, Arbeitsqualität, Betriebsfrieden und Firmenimage. Unternehmen reduzieren gleichzeitig Gefahren hinsichtlich Auftragseinbrüchen, erhöhten Reklamations- und Fluktuationsquoten und Risiken im Rahmen von Kündigungsschutzklagen.

Newplacement-Spezialist*innen werden gerade jetzt benötigt

Gerade bei möglichen Arbeitsmarktturbulenzen ist es jetzt in verschiedenen Branchen für Ausscheidende kein Selbstläufer mehr, neue Arbeit zu finden. Umso wichtiger ist es, für diesen Bereich spezialisierte Profis hinzuzuziehen, die sich gerne an Erfolgsquoten messen lassen. Diese haben natürlich nachzuweisen, mit welchen Konzepten sie die voraussichtlich dann schwierigere Arbeitsmarktlage zu kompensieren gedenken. Die Effekte des Newplacements helfen bereits, selbst wenn nur einzelne Mitarbeiter*innen das Schiff verlassen müssen.

Großes Einsparpotential bei bis zu 15 Kostenarten im Bereich Personalabbau

Die bei herkömmlichem Personalabbau normalerweise entstehenden enormen Kosten, auch getrieben von der Verunsicherung im gesamten Unternehmensumfeld, lassen sich u.a. durch vorgenannte Voraussetzungen durch einen wertschätzenden, einvernehmlichen und imageschonenden Trennungsweg so stark reduzieren, dass Unternehmen darüber überrascht sind. Diese hohen Einspareffekte bei bis zu 15, durch herkömmlichen Personalabbau erzwungenen direkten und indirekten Kostenarten des Personalabbaus, lassen sich individuell zugeschnitten für jedes Unternehmen kalkulatorisch simulieren. Unternehmenskultur und damit auch Trennungskultur rechnen sich!

Vorteile für die Zukunft

Die Öffentlichkeit wird genau wahrnehmen, wie Unternehmen in der Krise mit ihren Mitarbeiter*innen umgehen. Wer sich jetzt fair zeigt, hat die eindeutig höhere Arbeitgeberattraktivität.

Der Autor

Dietmar Wurzel ist Managing Partner für den Bereich „Trennungskultur und Newplacement“ bei der ISG Personalmanagement GmbH, einem HR-Dienstleister mit Standorten in 40 Ländern v.a. im europäischen Raum. Er verfügt über eine 27-jährige Leitungserfahrung im Personalwesen. Neben der klassischen Personalwirtschaft betrifft dies insbesondere Veränderungsprozesse der Unternehmenskultur und die berufliche Neuausrichtung und Stellenvermittlung von Ausscheidenden.

Remscheid, 06.06.2021

ISG Personalmanagement GmbH
Radlkoferstraße 2, 81373 München
Dipl.-Betriebswirt/BA Dietmar Wurzel
Standort: Deutschland/Nordrhein-Westfalen
M: +49 160 389 1972
@: dietmar.wurzel@isg.com
Web: www.isg.com

