

Änderungen von Organisations- und Personalstrukturen und deren arbeitsrechtliche Umsetzung

Umfang und Gewichtung der Aufgaben eines Wohnungsunternehmens unterliegen permanenter Veränderung. Es ist Aufgabe der Geschäftsführung, die Unternehmensstruktur und damit die Personalstruktur diesen Veränderungen anzupassen.

Es sind somit in regelmäßigen Abständen die Fragen zu beantworten:

- Ist das Unternehmen richtig strukturiert?
Ist es zum Beispiel sinnvoll, die Vermietung und den Mieterkontakt von einer zentralen Verwaltung aus zu organisieren oder sollten kleinere Verwaltungseinheiten in den Wohngebieten mit mehr Mieternähe installiert werden?
Oder ist es z.B. zweckmäßig, einen Hausmeister-Pool zu bilden und die Mitarbeiter nach Bedarf einzusetzen oder teilt man den Hausmeistern besser feste Betreuungsobjekte zu?
Oder ist es betriebswirtschaftlich überhaupt sinnvoller, bestimmte Tätigkeiten, wie zum Beispiel Hausmeister- oder Handwerkerleistungen, überhaupt nicht mehr selbst auszuführen, sondern diese durch Fremdfirmen erledigen zu lassen?
- Diesen strukturellen Entscheidungen folgend, sind die Arbeitsverträge mit den Mitarbeitern so zu gestalten bzw. abzuändern, dass die anfallende Arbeitsmenge mit qualifizierten und auch sonst geeigneten Mitarbeitern erledigt werden kann.

1. Flexible Personalarbeit

a) Personalabbau

Bevor es zu betriebsbedingten Kündigungen kommt, sollten andere Möglichkeiten des Personalabbaus, wie die nicht Wiederbesetzung von Stellen bei Ausscheiden eines Mitarbeiters und Teilzeitarbeit der Mitarbeiter, geprüft werden. Obwohl diese Möglichkeiten immer mehr eingeschränkt werden, kann auch das vorzeitige Ausscheiden von Mitarbeitern aus dem Arbeitsleben geprüft werden.

Letztlich ist ein Personalabbau dann durch betriebsbedingte Kündigungen zu realisieren. In diesen Fällen ist es nicht in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt, von welchem Mitarbeiter er sich trennt. Es ist in jedem Fall eine Sozialauswahl vorzunehmen. Wird dies vernachlässigt, so ist die Kündigung unwirksam.

Bei Notwendigkeit von betriebsbedingten Kündigungen ist es immer sinnvoll, wenn möglich die betreffenden Mitarbeiter finanziell abzufinden. Das Kündigungsschutzgesetz sieht diese Möglichkeit in der neuesten Fassung ausdrücklich vor.

b) Umsetzung von Arbeitnehmern im Unternehmen

„Umsetzbar“ per Weisung ist ein Mitarbeiter nur im Rahmen der im Arbeitsvertrag vereinbarten Bedingungen. Ist zum Beispiel die vereinbarte Arbeitsaufgabe recht allgemein gefasst, ergibt dies für den Arbeitgeber mehr Spielraum für die Übertragung konkreter Aufgaben.

Überschreitet die beabsichtigte Änderung den Weisungsspielraum, soll also zum Beispiel der Arbeitnehmer mit einer anderen als der bisher vereinbarten Arbeitsaufgabe beschäftigt werden, bedarf dies einer Änderungsvereinbarung. Diese kann einvernehmlich mit Änderungsvertrag oder auch mit einer Änderungskündigung erreicht werden.

Beabsichtigt der tarifgebundene Arbeitgeber lediglich ein Einfrieren oder eine Absenkung der bisherigen Bezüge, so können zunächst die Öffnungsklauseln im Tarifvertrag für die Wohnungswirtschaft genutzt werden.

Um der Tarifbindung zu entgehen, sind viele Unternehmen bereits aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten bzw. erwägen dies. Wegen der im Tarifvertragsgesetz geregelten Weitergeltung und allgemeiner arbeitsrechtlicher Grundsätze (Besitzstandswahrung, Gleichbehandlung) führt dies aber für die Unternehmen erst mittel- und langfristige zu einer Kostenentlastung.

c) **Neueinstellung**

Bei Neueinstellung von Mitarbeitern ist durch das Unternehmen auf jeden Fall zu prüfen, ob der Arbeitskräftebedarf auf Dauer gegeben sein wird.

In den ersten 6 Monaten des Arbeitsverhältnisses ist eine Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfristen jederzeit möglich, da die Schutzwirkung des Kündigungsschutzgesetzes noch nicht eingetreten ist. Durch Vereinbarung einer Probezeit kann die Kündigungsfrist zusätzlich auf 2 Wochen verkürzt werden.

Ist bei der Einstellung noch nicht abzusehen, ob der Arbeitskräftebedarf dauerhaft besteht, kann nach den Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes mit den erweiterten Möglichkeiten der Befristung eines Arbeitsverhältnisses gearbeitet werden.

2. **Outsourcing**

Wir die unternehmerische Entscheidung getroffen, dass ganze Tätigkeitsbereiche durch das Unternehmen nicht mehr selbst, sondern durch Fremdfirmen erledigt werden (häufig praktiziert z.B. mit der Fremdverwaltung, den Hausmeisterleistungen, den Handwerkerleistungen), so entfallen diese Tätigkeiten im Beschäftigungsbetrieb. Hier sind bei der Vorbereitung zwei Varianten denkbar:

- a) Die Arbeiten werden einem Unternehmen übertragen, das auch die Arbeitnehmer mit übernimmt. Es würde sich dann um einen Fall des Betriebsüberganges nach § 613a BGB handeln, d.h., das Arbeitsverhältnis wird – die Zustimmung der Mitarbeiter vorausgesetzt – kontinuierlich mit dem neuen Arbeitgeber fortgesetzt.

- b) Es werden an eine Drittfirma die Arbeiten in reiner Funktionsnachfolge übertragen, die Voraussetzungen für einen Betriebsübergang nach § 613a BGB liegen nicht vor. In diesem Fall wäre den Mitarbeitern betriebsbedingt zu kündigen, wobei zu beachten ist, dass ggf. eine Vergleichbarkeit mit verbleibenden Mitarbeitern gegeben sein kann.

3. Mitbestimmung

In Unternehmen mit Betriebsrat ist zu beachten, dass sowohl strukturelle Veränderungen als auch daraus resultierende personelle Einzelmaßnahmen der Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegen können.