

DER ARBEITGEBER IM BOOMENDEN ARBEITSMARKT

In den letzten Monaten kann europaweit eine sehr positive Entwicklung festgestellt werden: Die Arbeitslosenquote sinkt, die Anzahl der offenen Stellen steigt und diese Entwicklung soll sich noch einige Zeit fortsetzen. Dies sind gute Nachrichten für Arbeitnehmer, die in schwierigeren Zeiten entweder keine Arbeit hatten oder doch um ihren Arbeitsplatz fürchten mussten. Die Zeitungen sind voll mit Informationen für Arbeitnehmer, wie sie sich gegen ungerechtfertigte Kündigungen und Ausbeutung schützen können. Derzeit sind aber vor allem mittelständische Arbeitgeber mit vier bis zehn Angestellten gefordert. Der aus der Sicht der Arbeitgeber sehr trockene Arbeitsmarkt bringt es mit sich, dass die Arbeitnehmer in sehr guten Verhandlungspositionen sind. Damit steigt der Druck auf den Lohn, aber auch die Gefahr der Abwanderung.

In solchen Phasen, welche den Arbeitnehmer bevorteilen, wird zuerst einmal jener Arbeitgeber belohnt werden, der auch in harten Phasen fair zu seinen Arbeitnehmern war. Loyalität, Fairness und Treue sind gerade in kleinen Unternehmungen nicht zu unterschätzende Werte. Wer zudem seine Mitarbeiter durch Boni und Sonderzahlungen am Erfolg partizipieren lässt, hat starke Argumente in der Hand, um gute Arbeitnehmer davon zu überzeugen, auch in einem boomenden Arbeitnehmermarkt in der Unternehmung zu bleiben. Er hat nämlich dann schon den Beweis erbracht, dass er in guten Zeiten grosszügig zahlt und in schwierigen Zeiten loyal bleibt.

Dennoch kann es zu Stellenwechseln und Kündigungen von wichtigen und guten Mitarbeitern kommen. Es ist auffällig, dass in diesem Zusammenhang relativ wenig vorausgedacht wird: Bei der Erstellung von Arbeitsverträgen wird selten differenziert, welche Arbeitnehmer welche Kündigungsfristen haben sollten. Es ist nämlich schlicht nicht einsehbar, wieso der qualifizierte Facharbeiter oder Abteilungsleiter die gleiche Kündigungsfrist haben sollte wie ein viel einfacher zu ersetzender Handlanger. Die Erfahrung zeigt aber, dass diese an sich notwendige Differenzierung nicht vorgenommen wird. Sehr häufig steckt dahinter die Befürchtung, dass man ja auch im umgekehrten Fall, wenn man mit dem entsprechenden Arbeitnehmer nicht mehr einverstanden ist, diesen längern halten und – vor allem - zahlen müsste. Erfahrungen in der Praxis zeigen aber, dass dieses Mehr an Sicherheit die zusätzlichen Kosten überwiegen, die man allenfalls hat, wenn man einen Mitarbeiter mit einer etwas längeren Kündigungsfrist allenfalls freistellt.

Gerade für kleinere Unternehmungen kann die unerwartete und kurzfristige Kündigung eines wichtigen Mitarbeiters grosse Probleme hervorrufen. Regelmässig haben solche Mitarbeiter durch Überstunden und verschobene Ferien soviel „angesammelte Zeit“, dass sie die Kündigungszeit übersteigen oder doch weitgehend abdecken. Hier ist ein Arbeitgeber aber nicht hilflos: Auch in einer Kündigungsphase bestimmt

primär der Arbeitgeber, wann der Arbeitnehmer seine Ferien zu nehmen hat. Wenn es aufgrund von grosser Lieferungen oder aufgrund grossen Arbeitsanfalles nicht möglich ist, in der Kündigungszeit die Ferien zu beziehen, so kann der Arbeitgeber diese am Schluss der Kündigungszeit ausbezahlen. Dies kann teure Überstunden und Überzeitarbeit durch andere Mitarbeiter vermeiden. Ansonsten werden auch die anderen Mitarbeiter die Leidtragenden einer derartigen Situation.

Auch hinsichtlich der Überstundenarbeit kann man arbeitsvertraglich verschiedenes regeln. So ist der 25 %-Zuschlag für Überstunden nicht zwingendes Recht. Daher kann insbesondere geregelt werden, dass im Falle von Personalknappheit oder grossem Arbeitsanfall Überstunden zu leisten sind und diese durch Freizeit gleicher Dauer oder durch Lohn ohne Zuschlag ausgeglichen werden kann.

Wichtig ist aber vor allem auch eine Kultur der Kommunikation mit den Mitarbeitern generell und insbesondere den tragenden Mitarbeitern einer Unternehmung. Wenn der Arbeitgeber weiss, ob die Arbeit noch Spass macht, ob Veränderungswünsche vorliegen oder ob den Arbeitnehmern so attraktive Angebote unterbreitet wurden, die der Arbeitgeber nicht kontern kann, so hat man die Möglichkeit, frühzeitig Planungen in die Wege zu leiten. Der Arbeitnehmer wird aber nur dann offen sein, wenn ein Arbeitsplatzwechsel nicht als Majestätsbeleidigung angesehen wird.

Konstant bleibt, so hat ein weiser Mann einmal gesagt, nur der Wechsel. Er kann aber, wie dargestellt wurde, vernünftig organisiert werden. Auch die Arbeitgeber dürfen sich über einen boomenden Arbeitsmarkt freuen.

Dr. Mario Frick
*Rechtsanwalt und Verwaltungsrat in verschiedenen
tätigen Unternehmungen*