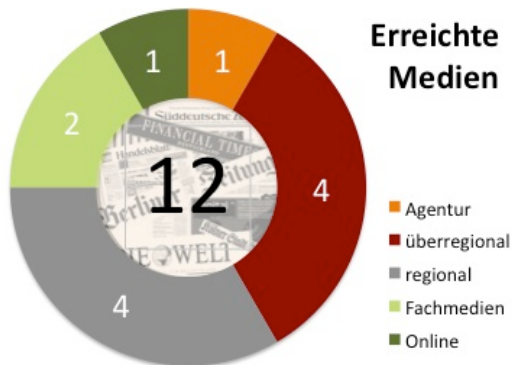


Der Brennpunkt

Die Kanzlei Schreiner + Partner informiert über Folgen der Wirtschaftskrise: "In der Krise haben Anwälte für Arbeitsrecht Hochkonjunktur. Denn immer mehr Unternehmen prüfen, wie sie drohende Auftragsrückgänge bei den Lohnkosten abfedern können."

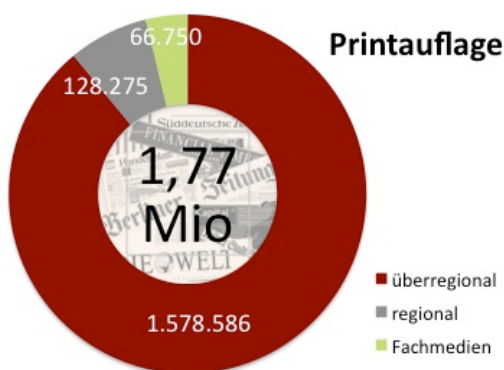
Die Aktion

1. Interview mit Rechtsanwalt
2. Entwurf Pressemitteilung
3. Abstimmung mit Rechtsanwalt
4. Rundruf bei Journalisten
5. Mail-Versand an Redaktionen
6. Kontrolle Medienresonanz



Die Presseresonanz

Erreichte Medien	Datum	Auflage
Focus	24.11.08	800.009
Manager Magazin	01.04.09	136.720
Süddeutsche Zeitung	03.02.09	445.000
Wirtschaftswoche	08.12.08	196.857
Consultant	02.01.09	21.889
Personalmagazin	01.03.09	44.861
Bayerische Rundschau	25.11.08	15.320
Coburger Tageblatt	25.11.08	14.170
Dresdner Neueste Nachrichten	25.11.08	27.452
Fränkischer Tag	25.11.08	71.333
ddp - Deutscher Depeschendienst	24.11.08	Agentur
www.sueddeutsche.de	03.02.09	Online



Die Pressemitteilung

Pressemitteilung (24.11.08)

Hochkonjunktur für Arbeitsrechtler

In der Wirtschaftskrise haben Rechtsanwälte für Arbeitsrecht Hochkonjunktur. Denn immer mehr Unternehmen prüfen, wie sie den drohenden Auftragsrückgang mit arbeitsrechtlichen Mitteln abfedern können.

Arbeitnehmer müssen sich auf Kurzarbeit, Lohnkürzung und eine neue Kündigungswelle einstellen. Diese wird den Markt im Herbst 2009 erreichen.

Jetzt rächt sich die arbeitgeberfeindliche Rechtsprechung: Weil das Bundesarbeitsgericht die milden Mittel des Arbeitsrechts immer komplexer gemacht hat, greifen die Unternehmen schneller zur Kündigung.

In der Krise haben Rechtsanwälte für Arbeitsrecht Hochkonjunktur. Der Grund: "Immer mehr Unternehmen prüfen mit Hilfe von Rechtsanwälten, wie sie die Rezession meistern können", berichtet Dirk Schreiner, Rechtsanwalt für Arbeitsrecht aus Attendorn im Sauerland. Die Anwaltskanzlei Dr. Schreiner + Partner berät ausschließlich Arbeitgeber. Sie gehört mit 15 Rechtsanwälten an sieben Standorten zu den bundesweit beratenden Spezialkanzleien für Arbeitsrecht.

Die Auftragslage der Arbeitsrechtler zieht seit Oktober deutlich an. "Wir haben rund 30 Prozent mehr Arbeit als in der ersten Jahreshälfte", sagt Kanzleichef Schreiner. Vor allem produzierende Unternehmen wie Automobilzulieferer, Chemie- oder Metallindustrie rüsten sich aktuell mit der Hilfe von Juristen für den wirtschaftlichen Abschwung. "Viele Arbeitgeber fühlen sich unter Zeitdruck und wollen unbedingt noch in diesem Jahr etwas machen, um die Personalkosten zu reduzieren", so Schreiner.

Krisenbewältigung mit allen Mitteln

Dabei lässt die Krisenbewältigung der Unternehmen nichts aus, was das Arbeitsrecht hergibt (siehe ergänzende Presseinfo: "Werkzeugkasten für Arbeitgeber").

Zu den kurzfristig wirkenden Maßnahmen gehört zum Beispiel die Kürzung von freiwilligen Leistungen wie Weihnachtsgeld oder Boni. "Darüber denken alle Arbeitgeber nach", sagt Rechtsanwalt Schreiner aus Attendorn.

Selbst die Arbeitgeberverbände müssen sich auf einen Aderlass einstellen. "Viele Unternehmen planen, kurzfristig aus ihrem Arbeitgeberverband auszutreten, damit Sie die nächste Tarifrunde nicht erwischt", erklärt Rechtsanwalt Schreiner. Dahinter steckt die Befürchtung, "dass sich die nächsten Tarifverhandlungen nur an der Vergangenheit orientieren und die Unternehmen in der Krise unverhältnismäßig hoch belasten."

Aber es geht in den Unternehmen auch um Personalabbau. Geplant sind vor allem betriebsbedingte Kündigungen im Zuge von Umstrukturierungen. Wenn Unternehmen schlankere Strukturen schaffen, etwa Betriebsteile zusammenlegen oder Hierarchieebenen streichen, hat das auch arbeitsrechtliche Vorteile. "Betriebsbedingte Kündigungen lassen sich im Zuge von gestaltenden Unternehmerentscheidungen leichter durchsetzen" erklärt Rechtsanwalt Schreiner. In der Krise rückt auch die krankheitsbedingte Kündigung wieder stärker ins Blickfeld. "Die Unternehmen haben ihren Krankenstand in den letzten Jahren stark vernachlässigt", sagt Schreiner, "jetzt kommt dieses Potential auf den Prüfstand."

Frühwarnsystem für den Arbeitsmarkt

Der Nachfrageanstieg bei Arbeitsrechtlern ist ein Frühwarnsystem für den Arbeitsmarkt. Die Logik: Zuerst kommt die Beratung, dann folgen die Entlassungen. Für Arbeitnehmer heißt

das wiederum, dass sie sich auf Kurzarbeit, Lohnkürzung und eine neue Kündigungswelle einstellen müssen.

Bis die Kündigungen am Arbeitsmarkt durchschlagen, kann es noch etwas dauern. "In spätestens neun Monaten wissen wir mehr" sagt Schreiner. Bis dahin müssen sich die Unternehmen mit den Betriebsräten abstimmen, anschließend sorgt die Kündigungsfrist für Verzögerung.

Nach der Karenzzeit wird sich zeigen, wie zutreffend die jüngste Prognose des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Lage war. Die Wissenschaftler prognostizieren in ihrem Gutachten nur einen leichten Anstieg der Arbeitslosigkeit von 3,27 Millionen auf 3,3 Millionen Arbeitslose. Schreiner ist skeptisch. Was er und seine Kollegen als Rechtsanwälte für Arbeitsrecht aktuell von Arbeitgebern aus erster Hand erfahren, lässt schlimmeres befürchten. "Die Spannweite reicht von Unternehmen, die sich bei der Entlassung auf besonders gut bezahlte Arbeitskräfte konzentrieren, bis hin zu Mittelständlern, die ihren Personalbestand um 10 bis 15 Prozent abbauen wollen."

Die Reaktion der Arbeitgeber auf die Wirtschaftskrise fällt laut Schreiner besonders heftig aus. "Im Vergleich zu früheren Rezessionen herrscht diesmal regelrecht Panik", so der Rechtsanwalt aus dem Sauerland.

Zur Kanzlei Dr. Schreiner + Partner GbR

Die Anwaltskanzlei Dr. Schreiner + Partner GbR ist auf das Arbeitsrecht spezialisiert und berät ausschließlich Arbeitgeber. Mit 15 Arbeitsrechtlern und sieben Standorten verfügt die Kanzlei über ein bundesweites Beratungsnetz. Der Hauptsitz der Kanzlei ist in Attendorn im Sauerland. Als weitere Standorte kommen Büros in Hamburg, Köln, Stuttgart, München, Dresden und Frankfurt am Main hinzu.

Die Anwälte der Kanzlei Dr. Schreiner + Partner GbR engagieren sich neben ihrer anwaltlichen Tätigkeit auch als Referenten von Fachseminaren. "Schreiner Praxisseminare" gehört mit rund 450 Seminaren zum Arbeitsrecht zu den führenden Anbietern von Praxisseminaren für Arbeitgeber. Die Referententätigkeit bietet den Anwälten zusätzlich zu ihrer Beratungstätigkeit einen guten Überblick über die wirtschaftliche Lage der Unternehmen.

Aufgrund der aktuell gestiegenen Nachfrage nach Rechtsberatung bietet Schreiner Praxisseminare ein weiteres Seminar an. Der Titel: "Arbeitsrechtliche Handlungsoptionen in Krisenzeiten". Das Seminar trifft offenbar den Nerv der Zeit. Die fünf im Dezember geplanten Termine stießen bereits innerhalb der ersten Woche auf eine so große Resonanz, dass die Kanzlei weitere Seminartermine im Januar planen wird.

Dr. Dirk Schreiner - Rechtsanwalt

Tel: (02722) 6354-26
Mobil: 0172 275 4710
Mail: info@rae-schreiner.de

Rüdiger v. Schönfels - Pressekontakt

Tel: (030) 303 692 88
Mobil: 0160 966 514 06
Mail: rs@kommposition.de

Der Anhang zur Pressemitteilung

Zusatzinfo zur Pressemitteilung der Kanzlei Schreiner + Partner (24.11.2008)

Werkzeugkasten für Arbeitgeber

Um die Rezession zu meistern, prüfen Arbeitgeber derzeit die verschiedensten rechtlichen Möglichkeiten. Je nach Situation ziehen die Unternehmen anschließend die passenden Register. Die Kanzlei Dr. Schreiner + Partner aus Attendorn im Sauerland erklärt, was bei den Maßnahmen arbeitsrechtlich zu beachten ist:

- **Arbeitszeitkonten ins Minus fahren:** Diese Möglichkeit haben Unternehmen mit entsprechendem Arbeitszeitmodell. Aber auch bei ihnen könnte sich der Spielraum als zu klein erweisen. Denn das Minus auf den Arbeitszeitkonten muss in bestimmten Zeiträumen ausgeglichen werden, etwa binnen Jahresfrist. Rechtsanwalt Dirk Schreiner aus Attendorn erklärt: "Die Arbeitgeber befürchten, dass die Krise länger dauert und der Ausgleichszeitraum nicht ausreicht."
- **Abbau freiwilliger Leistungen:** "Darüber denken zur Zeit alle Arbeitgeber nach", sagt Schreiner. Kein Wunder, denn die freiwillig gezahlten Leistungen sind das am schnellsten realisierbare Einsparpotential. Hierzu gehören Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und Boni. Außer sie sind tarifvertraglich festgelegt. Dann können Arbeitgeber allenfalls streichen, was sie bisher freiwillig oben drauf gelegt haben. Für viele Arbeitnehmer heißt das: "Sie sollten sich in diesem Jahr keine allzu großen Hoffnungen auf ein üppiges Weihnachtsgeld machen", so Arbeitsrechtsexperte Dirk Schreiner aus Attendorn.
- **Widerruf von Lohnanteilen:** Laut Bundesarbeitsgericht lassen sich bis zu 25 Prozent des Jahresgehalts als flexibler Lohn deklarieren. Stehen Lohnanteile laut Arbeitsvertrag unter Widerrufsvorbehalt, kann der Arbeitgeber diese in der Wirtschaftskrise kassieren. Doch Vorsicht: Arbeitgeber müssen genau prüfen, ob der Widerrufsvorbehalt auch noch nach der aktuellen Rechtsprechung wirksam ist. "Das Bundesarbeitsgericht hat die Anforderungen an die Formulierung dieser Klauseln bis ins Absurde hochgeschraubt", kritisiert Schreiner. Die Folge: Manche Unternehmen müssen in der Krise Mitarbeiter nur deshalb entlassen, weil sie deren flexible Leistungen nicht wie ursprünglich gedacht zurückfahren können.
- **Kurzarbeit:** Um Unternehmen von Kündigungen abzuhalten, hat die Bundesregierung eine Verlängerung beim Kurzarbeitergeld auf maximal 18 Monate beschlossen. Beim Kurzarbeitergeld übernimmt die Bundesanstalt für Arbeit 60 Prozent des bisherigen Nettolohns der Arbeitnehmer. Rechtsanwalt Schreiner glaubt zwar, dass die Verlängerung bei den Unternehmen ankommt. Fraglich ist allerdings, ob damit schon die Gefahr einer Kündigungswelle gebannt ist. Laut Schreiner werden viele Unternehmen auf die staatliche Stütze schon deshalb verzichten, weil sie sich sonst ausgerechnet in der Krise die Hände binden. Denn solange kurz gearbeitet wird, sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. "Wer Kurzarbeit fährt, bestätigt damit automatisch, dass der Auftragsrückgang nur vorübergehend ist", erklärt der Attendorner Experte für Arbeitsrecht. Bei betriebsbedingten Kündigungen verlangen Arbeitsgerichte jedoch den Nachweis eines dauerhaften Wegfalles von Arbeit.
- **Betriebsbedingte Kündigung:** Andere Arbeitgeber wollen die Krise mit einer Schlankheitskur meistern. "Die Arbeitgeber suchen derzeit verstärkt nach Synergieeffekten", sagt Schreiner. Wenn Unternehmen Standorte zusammenlegen, Betriebsteile schließen oder Hierarchien ausdünnen, hat das arbeitsrechtlich einen großen Vorteil. "Diese gestaltenden Unternehmensentscheidungen sind vom Arbeitsgericht nicht angreifbar. Folglich machen die betriebsbedingte Kündigungen im Zuge dieser Maßnahmen keine Schwierigkeiten", erklärt Schreiner. Schwerer haben es dagegen Unternehmen, die betriebsbedingte Kündigungen mit der miesen Auftragslage begründen müssen. In diesem Fall verlangen Arbeitsgerichte den Nachweis, dass der Auftragsrückgang auch wirklich dauerhaft zum Wegfall der Arbeit führen wird.

- **Krankheitsbedingte Kündigung:** Nachdem viele Arbeitgeber den Krankheitsstand in ihrem Unternehmen jahrelang nicht überprüft haben, rückt die Möglichkeit von krankheitsbedingten Kündigungen in der Krise wieder in ihr Visier. Die krankheitsbedingte Kündigung ist bei Mitarbeitern erlaubt, die in den letzten drei Jahren mindestens 30 Arbeitstage pro Jahr krankheitsbedingt gefehlt haben. Allerdings muss es sich um prognosefähige Fehltage handeln. Das heißt im Grunde nichts anderes, als dass nur die Fehltage aufgrund von chronischen Krankheiten mitzählen. Da Arbeitnehmer die Gründe ihrer Krankschreibung aber nicht offen legen müssen, besteht hier bei den Arbeitgebern Unsicherheit. Rechtsanwalt Schreiner rät deshalb dazu, auf Nummer sicher zu gehen und Mitarbeitern erst ab 45 Fehltagen krankheitsbedingt zu kündigen.
- **Absetzbewegung bei den Arbeitgeberverbänden** Auch Arbeitgeberverbände müssen sich auf einen Aderlass einstellen. In den kommenden Monaten werden immer mehr Mitglieder den Rücken kehren. "Viele Unternehmen planen, kurzfristig aus ihrem Arbeitgeberverband auszutreten, damit Sie die nächste Tarifrunde nicht erwischt", sagt Rechtsanwalt Schreiner. Dass die Absetzbewegung in der Finanzkrise an Fahrt gewinnt, liegt an der Angst vor steigenden Lohnkosten. "Diese Arbeitgeber befürchten, dass sich die nächsten Tarifverhandlungen nur an der Vergangenheit orientieren und die Unternehmen in der Krise unverhältnismäßig hoch belasten", sagt Schreiner.

Den Austritt aus dem Arbeitgeberverband müssen Arbeitgeber fristgerecht erklären. Wer die meist sechs Monate nicht mehr abwarten kann, kann auf eine so genannte OT-Mitgliedschaft umschalten. OT heißt "Ohne Tarifbindung". Mit dieser Form der Mitgliedschaft versuchen Arbeitgeberverbände den Mitgliederschwund zu stoppen. Der Vorteil: "Der Wechsel zur OT-Mitgliedschaft ist fristlos möglich", erklärt Schreiner. So können Arbeitgeber auch in Branchen mit kurz bevorstehenden Tarifrunden der nächsten Tarifierhöhung ausweichen.

Ihre Ansprechpartner

Dr. Dirk Schreiner - Rechtsanwalt

Tel: (02722) 6354-26
Mobil: 0172 275 4710
Mail: info@rae-schreiner.de

Rüdiger v. Schönfels - Pressekontakt

Tel: (030) 303 692 88
Mobil: 0160 966 514 06
Mail: rs@kommposition.de