

Das Wochenende ließ sich gut an. Kurt Maier**, der für ein bekanntes Unternehmen als Netzwerk-Manager Großkunden betreute, bekam freitags einen Vertrag vorgelegt, nach dem er bei gleichem Gehalt und in gleicher Position in eine neue Tochterfirma wechseln sollte. Da es in dem Konzern einige Umstrukturierungen und viele Kündigungen gegeben hatte, glaubte der Diplomingenieur der Elektrotechnik, er solle dorthin versetzt werden, wo er auf Dauer gebraucht werde, und unterschrieb noch am selben Tag.

Initiative ergreifen

Das böse Erwachen kam, als Maier erfuhr, dass es sich bei seinem Wechsel um eine Auslagerung handelte und der Konzern die Tochter im Jahr 2012 schließen will. Als Maier den Vertrag unterschrieb, war er 49 Jahre alt. Hätte er abgelehnt, wäre er wahrscheinlich in den Genuss einer Betriebsvereinbarung gekommen, der zufolge Mitarbeitern, die mindestens 50 Jahre alt und seit mindestens 25 Jahren im Unternehmen sind, kaum mehr betriebsbedingt gekündigt werden kann.

Der Konzern muss ihnen einen anderen Arbeitsplatz anbieten; sind sie doch zum Ausscheiden bereit, können sie auf eine hohe Abfindung pokern. Maier gehörte dem Konzern aber nun rechtlich gar nicht mehr an. Seiner zu erwartenden Kündigung wegen Betriebsschließung hätte er wenig entgegenzusetzen können. Allerdings fand er anderweitig eine neue Stelle. Birgit Zimmer-Wagner, die mit ihrem Frankfurter Unternehmen Bewerber Consult unter anderem Business-Coaching für Einzelne anbietet, hatte ihm empfohlen, von Kunden, die er betreut hatte, schnell Referenzen einzuholen, mit denen er sich bewerben konnte: „Taktisch ist es immer gut, als Erster aktiv zu werden.“

Für viele von Umstrukturierungen Betroffene ist die Rechtslage günstiger, als sie für Maier gewesen wäre. Der Frankfurter Rechtsanwalt Friedrich Reinelt, der vor allem Mitarbeiter, angestellte Führungskräfte und Betriebsräte vertritt, rät, gegen eine betriebsbedingte Kündigung in jedem Fall Kündigungsschutzklage einzureichen: „Der Arbeitgeber muss vernünftig begründen, warum gerade dieser konkrete Arbeitsplatz betriebsbedingt wegfallen soll. Das ist äußerst schwierig und gelingt oft nicht. So hat der Arbeitnehmer, wenn er klagt, zumindest Chancen auf eine gute Abfindung.“ Reinelt hat eine Umstrukturierung bei France Telecom auf Arbeitnehmerseite

begleitet und dazu beigetragen, dass bei Viatel ein Betriebsrat eingeführt wurde.

Schwächer ist die Position des Mitarbeiters, wenn er auf einer „Namensliste“ steht: Arbeitgeber wünschen sich solche Listen mit Mitarbeitern, denen sie betriebsbedingt kündigen dürfen, weil sie vor Gericht dann nicht mehr den Wegfall jedes einzelnen Arbeitsplatzes ausführlich begründen müssen. „Im Allgemeinen rate ich den Betriebsräten, die ich vertrete, ab, sich auf eine solche Liste einzulassen“, sagt Reinelt. „Im Einzelfall, wenn die Lage des Unternehmens sehr kritisch ist, kann die Liste ein Mittel sein, noch möglichst viele Arbeitsplätze zu retten.“

2

Verzögerter Ausstieg

Wer sich gegen seine Kündigung nicht wehrt oder gar mit einem Aufhebungsvertrag sein Arbeitsverhältnis ohne Kündigung beendet, der riskiert, dass ihm das Arbeitslosengeld 1 zunächst gesperrt wird und dann ruht (siehe Kasten „Rechte und Fristen“). So erging es Franz Müller**, Key-Account-Manager bei einem großen IT-Unternehmen. Da der 60-Jährige noch arbeiten wollte, störte er sich außerdem daran, dass die Arbeitsagentur ihm unter Hinweis auf die Freiwilligkeit seines Ausscheidens das Bewerber-Coaching verwei-

Birgit Zimmer-Wagner,
Karriereberaterin:



„Manchem Mitarbeiter ist gar nicht klar, was er alles geleistet hat.“

gere, das sie als Ermessensleistung finanzieren kann. Müller entdeckte in seinem Aufhebungsvertrag einige rechtlich fragwürdige Passagen und überzeugte das IT-Unternehmen, ihn auf ein Jahr befristet wieder einzustellen, um ihm dann ordentlich zu kündigen. Danach hätte er ohne Sperrzeit 24 Monate lang Arbeitslosengeld 1 bekommen und auch bessere Aussichten auf ein finanziertes Coaching gehabt. Inzwischen hatte er jedoch eine feste Stelle bei einem seiner früheren Kunden gefunden. ▶

Rechte und Fristen

• Abfindung:

Da es beim Verlust des Arbeitsplatzes kein Recht auf Abfindung gibt, ist auch deren Höhe nicht gesetzlich geregelt. Arbeitsgerichte in Bayern gehen von einem halben Bruttomonatsgehalt pro Jahr Betriebszugehörigkeit aus. Hessische Arbeitsgerichte unterscheiden stärker nach dem Alter der entlassenen Arbeitnehmer.

Manche Unternehmen bieten Arbeitnehmern eine höhere Abfindung an, wenn sie einen Aufhebungsvertrag unterschreiben und das Unternehmen verlassen, ohne dass es ihnen gekündigt hat. Dann kann aber nicht nur das Arbeitslosengeld 1 bis zu zwölf Wochen gesperrt werden, sondern zusätzlich wird die Abfindung darauf angerechnet: Das Arbeitslosengeld ruht bis zu einem Jahr und wird nachbezahlt, solange der Gekündigte arbeitslos ist. Eine Abfindung nach Kündigung, Kündigungsschutzklage und Einhaltung der Kündigungsfrist wird nicht auf das Arbeitslosengeld angerechnet und führt zu keiner Sperrzeit.

• Arbeitslosengeld:

Wer sich gegen eine betriebsbedingte Kündigung gerichtlich wehren will, muss binnen drei Wochen, nachdem sie ihm schriftlich zugegangen ist, Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht erheben. Tut er das nicht, kann ihm das Arbeitslosengeld 1 bis zu zwölf Wochen gesperrt werden. Es wird später nicht nachbezahlt. Wer gegen seine Kündigung geklagt hat, bekommt nach dem fristgerechten Ende seines Arbeitsverhältnisses auch dann sofort Arbeitslosengeld 1, wenn er sich nach der Klage mit dem Arbeitgeber auf einen Abwicklungsvertrag geeinigt hat. Ein solcher Vertrag regelt die Modalitäten einer Kündigung; ein Aufhebungsvertrag dagegen beendet ein Arbeitsverhältnis einvernehmlich ohne Kündigung.

• Arbeitsverhältnis:

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können ein Arbeitsverhältnis laut Paragraph 622 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder Letzten eines Kalendermonats kündigen. Besteht das Arbeitsverhältnis mindestens zwei Jahre, verlängert sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber in sieben Stufen. Nach 20 Jahren beträgt sie sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats. Manche Tarifverträge sehen andere Kündigungsfristen vor, die auch die Arbeitnehmer länger binden und sie andererseits ab einem bestimmten Alter besser schützen.