



Geht es dem Unternehmen schlecht, sollte man als Arbeitnehmer nicht vorschnell reagieren.

Foto: dpa

Abfindung sichern – oder Kündigung abwarten?

Stellenabbau verbinden Unternehmen oft mit attraktiven Angeboten – Beschäftigte, die ihre Situation und die Spielräume kennen, können sich Vorteile sichern

VON KATRIN SCHREITER

Trotz des Fachkräftemangels planen und verkünden immer mehr Unternehmen Stellenkürzungen. Ob Volkswagen, SAP, Commerzbank, Bosch oder Deutsche Bahn – derzeit haben zahlreiche große, aber auch kleine Firmen Programme zum Personalabbau gestartet. Doch wie sollten sich Beschäftigte verhalten? Stillhalten und abwarten, ob es vielleicht eine hohe Abfindung gibt? Aktiv werden und das Gespräch suchen? Oder lieber nach einem neuen Job schauen? Karrierecoach Bernd Slaghuis berät immer häufiger Klientinnen und Klienten, mit denen er diese Fragen bespricht.

„Es besteht viel Unsicherheit auf dem Markt“, beschreibt er die derzeitige Situation. „Viele Unternehmen versuchen schon seit Längerem, mit Freiwilligenprogrammen Personalkosten zu sparen. Das bringt häufig Unruhe in die Belegschaft – und viele, die davon betroffen sind, suchen nun nach einer guten Strategie.“

„Da gibt es kein richtig oder falsch“, sagt Slaghuis. Generell rät er dazu, nicht vorschnell auf eine Abfindung zu schießen, sondern sich auch über die eigenen Vorstellungen klar zu werden: Wie bin ich im Markt positioniert? Was ist ein guter nächster Schritt? Wie gehe ich bei einem Wechsel vor?

Auch der Hintergrund für den Personalabbau könne entscheidend sein. „Deshalb ist oft auch ein Gespräch mit der Personalabteilung sinnvoll, um sich dort über die Rahmenbedingungen zu informieren“, sagt der Karrierecoach. Wie sieht der

Prozess aus? Welche Ziele werden anvisiert? Um welchen Zeitraum handelt es sich?

Ein häufiger Fehler ist laut Slaghuis: „Viele sind zu voreilig mit ihrer Entscheidung. Oft befürchten sie, dass das Abfindungsangebot morgen nicht mehr gültig ist, und willigen deshalb zu schnell ein. Doch wenn die Reorganisation im Unternehmen ansteht, haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gute Verhandlungschancen. Diese sollte jeder für sich optimal nutzen.“

„Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Abfindung“

Tobias Werner, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Nicht zuletzt sollte man bei seinen Überlegungen auch die Situation auf dem Arbeitsmarkt im Blick behalten: zum einen die aktuelle Entwicklung, zum anderen die persönlichen Karrierechancen. „Oft klingt eine hohe Abfindungssumme verlockend. Doch wie lange kann die Suche dauern, reicht das Geld hierfür, und passt ein externer Wechsel jetzt zur Lebenssituation?“, gibt der Fachmann zu bedenken.

Um die Situation realistisch einschätzen zu können, sollte man über die rechtlichen Details Bescheid wissen. Denn: „Ob man überhaupt einen Verhandlungsspielraum hat, hängt maßgeblich davon ab, auf welchem

Weg der Arbeitgeber Personalkosten sparen will“, sagt Tobias Werner, Fachanwalt für Arbeitsrecht. „Prinzipiell hat er dafür zwei Möglichkeiten: Entweder er bietet ein Freiwilligenprogramm an, oder er entscheidet sich für eine betriebsbedingte Kündigung.“

Am gängigsten sei die freiwillige Variante, bei der der Chef einen Anreiz bietet – in der Regel eine attraktive Abfindung. „Man spricht von einem goldenen Handschlag, bei dem das Arbeitsverhältnis mit dem Aufhebungsvertrag und einer zusätzlichen Zahlung endet“, sagt der Jurist.

In den Ohren der Beschäftigten klinge ein Abfindungsangebot aber häufig wie eine latente Drohung. Eine Drohung, so Werner, die sagen solle: „Die Alternative ist eine betriebsbedingte Kündigung, bei der es kein Geld gibt!“

Der Jurist räumt dabei mit einem Irrtum auf: „Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Abfindung. Stellt das Arbeitsgericht also im Kündigungsschutzprozess fest, dass die Kündigung sozial gerechtfertigt, also wirksam ist, endet das Beschäftigungsverhältnis ohne Abfindung.“ Doch die Praxis sehe meist anders aus: „Die meisten Verfahren enden trotz Klage mit einer gütlichen Einigung und einer Abfindung.“

Für den Arbeitgeber ist der Aufhebungsvertrag meist der unkompliziertere Weg: „Mit Vertragsunterzeichnung ist der Deal fest, und beide Seiten haben dann Sicherheit. Im Falle einer Kündigung müsste der Arbeitgeber in dem regelmäßig folgenden Klageverfahren die betriebs-

bedingten Kündigungsgründe genau erklären, nachweisen und eine Sozialauswahl berücksichtigen. Das ist meist schwieriger als gedacht.“

Doch wie viel kann man bei der Abfindung herausholen? „Die Höhe richtet sich nach dem Gehalt, der Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie dem individuellen Verhandlungsgeschick“, sagt Werner. Zur Orientierung dient häufig eine Faustformel: In der Regel werden bei Verhandlungsbeginn etwa 0,5 Bruttomonatsgehälter pro Beschäftigungsjahr angesetzt. Nach unten und oben ist dann theoretisch alles möglich. Am Ende aber muss sich jede Partei anhand ihrer eigenen Risikoabschätzung genau überlegen, wie weit sie gehen und pokern will.

Aber egal, ob Aufhebungsvertrag oder Kündigung: Neben der klassischen Abfindung gibt es noch weitere Pluspunkte, die man mit dem Arbeitgeber verhandeln könne, um das finanzielle und berufliche Ergebnis zu optimieren. Das Spektrum reicht von bezahlter Freistellung über eine Sprintprämie, die für das frühere Ausscheiden aus dem Betrieb gezahlt wird, bis hin zur verbindlichen Regelung über die Zeugnisnote.

Auch eine Outplacement-Beratung gehört bei größeren Unternehmen häufig zum Abschiedspaket dazu. Dabei begleitet zumeist ein Coach die Entlassenen mehrere Monate lang, hilft bei der Klärung der Perspektiven und Wünsche bis hin zur konkreten Bewerbung und Neuorientierung. Das soll ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Jobsuche erleichtern und das Image des Unternehmens schützen.

Die alte Familie des Partners braucht ihren Platz

Aber wie etwa Treffen gestaltet werden, sollte das neue Paar als „Patchwork-Baumeisterteam“ entscheiden

Ich lebe seit einigen Jahren mit meinem Partner zusammen. Es gibt ein Thema, bei dem wir immer wieder aneinander vorbeireden: Für ihn sind bestimmte Abläufe mit seiner Ex-Familie selbstverständlich: Heiligabend feiert er immer noch bei seiner Ex, Geburtstage der Kinder richten sie zusammen dort aus. Für mich sind genau diese Situationen belastend – ich bleibe außen vor und fühle mich auch so. Wenn ich versuche, ihm das zu erklären, reagiert er eher irritiert oder genervt. Ich solle das doch „nicht persönlich nehmen!“ Die Kinder seien in solchen Momenten versorgt, alle verstünden sich, und es bleibe doch immer noch genug Zeit für unsere Beziehung. Ich komme aber immer schlechter mit diesem Spruch klar und nehme es immer „persönlicher“. Liebt er mich überhaupt? (Katja, 42)

Man kann bereits an Ihrer zugespitzten Frage spüren, wie schwierig und kränkend dieser Spruch für Sie ist. Das kann ich gut verstehen. Sie sind schließlich aus persönlichen Gründen in dieser Beziehung. Sie wollen diese Beziehung persönlich gestalten und auch um Ihrer selbst willen geliebt werden. Und dann sollen Sie Reaktionen

IN SACHEN LIEBE



Katharina Grünewald

seiner früheren Familie nicht persönlich nehmen? Das fühlt sich nicht stimmig an.

Aus der Perspektive Ihres Partners soll dieser Satz wohl tatsächlich beruhigend wirken: „Dein Gefühl der Ausgeschlossenheit hat nichts mit dir zu tun, sondern mit der Familienkonstruktion. Für die Kinder bleibt es ihre Familie – egal, ob du dabei bist.“ Und ein Stück weit hat er damit auch Recht. Er möchte Sie entlasten, indem er sagt: „Nimm es nicht persönlich.“ Es macht allerdings einen Unterschied, in welchem Zusammenhang dieser Satz fällt und welche Bedeutung er jeweils bekommt.

Wenn Sie vor der verschlossenen Tür des Postamts stehen, ist das är-

„Die alte Familie verdient Achtung und Würdigung. Die neue Partnerschaft braucht Gestaltung im Hier und Jetzt“

gerlich. Aber es betrifft alle, die dort hinwollen – nicht nur Sie persönlich. Genau darin liegt vielleicht das Tröstliche: „Nimm es nicht persönlich.“ In Liebesbeziehungen und Patchworkfamilien haben wir jedoch andere Hoffnungen und Erwartungen. Sie lieben Ihren Partner, bemühen sich um seine Kinder, achten auf sie und strengen sich an, in einer herausfordernden Situation wirksam zu sein – und genau so gesehen und geliebt zu werden.

„Nimm das nicht persönlich“ bedeutet für Sie irgendwann: Meine Anwesenheit macht keinen Unterschied. Ich bin austauschbar. Auf mich kommt es nicht an.

Und das kränkt. Es ist deshalb sehr verständlich, dass diese Kränkung bis an die Basis Ihrer Bezie-

hung rühren kann, nämlich dann, wenn kein gemeinsamer Verstehens- und Verbundenheitsprozess entsteht.

Ihr Partner möchte Sie entlasten – und gleichzeitig scheint darin auch die Bitte zu liegen: „Mach es bitte nicht noch komplizierter, als es ohnehin schon ist. Für mich ist es doch auch nicht leicht.“ Auch seine Logik lässt sich nachvollziehen. Er bewegt sich schließlich zwischen zwei Welten: seiner früheren Familie, die an wichtigen Punkten weiterhin wie früher funktioniert, und Ihrer gemeinsamen Beziehung. Für ihn scheint das gut nebeneinander zu be-

„Sie möchten mit ihm gemeinsam Ihr Leben gestalten und nicht nur versuchen, sich irgendwie ins Gefüge der Systeme einzupassen, wie sie früher einmal waren“

stehen. Er versucht, allen Erwartungen gerecht zu werden – zumindest halbwegs.

Wahrscheinlich haben Sie eine andere Vorstellung oder ein anderes Konzept von Liebesbeziehung als Ihr Partner. Sie möchten mit ihm gemeinsam Ihr Leben gestalten und nicht nur versuchen, sich irgendwie ins Gefüge der Systeme einzupassen, wie sie früher einmal waren.

Sie beide sind als Paar so etwas wie ein „Patchwork-Baumeisterteam“. Gemeinsam gestalten Sie, wie die Kinder Teil Ihres Lebens sein können. Was die Mutter Ihres Partners mit seiner Exfrau und den Kindern unternimmt, muss Sie nicht zwangsläufig betreffen. Wenn Ihr Partner jedoch selbst Teil dieser alten Struktur bleibt und dort weiterhin entschieden wird, was wann wie und mit wem stattfindet, entsteht genau die Spannung, die Sie beschreiben.

Die Lösung liegt deshalb vermutlich nicht darin, wer sich durchsetzt. Sondern darin, dass Sie beide verstehen, was derselbe Satz jeweils auslöst: Er will ihn beruhigend verstanden wissen. Für Sie stellt dieser Satz die Frage nach Ihrem Platz in seinem Leben.

Wenn Sie sich von der Vorstellung einer einfachen Entweder-oder-Lösung verabschieden können, liegt genau in diesem gegenseitigen Verstehen eine neue Möglichkeit von Verbundenheit. Und aus dieser Verbundenheit heraus können Sie als Patchwork-Baumeisterteam gemeinsam überlegen, wie solche Situationen in Zukunft gestaltet werden sollen.

Dabei hilft vielleicht ein doppelter Grundsatz: Die alte Familie verdient Achtung und Würdigung. Die neue Partnerschaft braucht Gestaltung im Hier und Jetzt. Oder anders gesagt: Die frühere Familie hat ihren Platz – aber die Gestaltungshoheit in der Gegenwart liegt bei Ihnen als Paar.

ZUR KOLUMNE

Unser Team von Expertinnen und Experten beantwortet Ihre Fragen in der Zeitung: die Psychotherapeuten Carolina Gerstenberg und Daniel Wagner, die Diplom-Psychologinnen Elisabeth Raffauf und Katharina Grünewald, die Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten Sandra Vohl, Sexualberaterin Gitta Arntzen sowie der Urologe Volker Wittkamp. Ihre Zuschriften werden anonymisiert weitergegeben. Schicken Sie Ihre Frage an: in-sachen-liebe@dumont.de

WM-Spiele während der Arbeit schauen?

Viele Partien beginnen für unsere Zeitzone ziemlich spät. Wie spät ist zu spät für den Job am nächsten Morgen? Und darf am Arbeitsplatz der Livestream laufen?

Anstoß spät am Abend? Die drei Gruppenspiele der deutschen Mannschaft werden alle erst spät angepfiffen. Doch bei manchen fängt die Schicht da gerade erst an. Verpasst man das Spiel dann definitiv, oder darf es am Arbeitsplatz mitverfolgt werden?

„Einen Anspruch darauf, die WM-Spiele am Arbeitsplatz zu schauen, haben Arbeitnehmer grundsätzlich nicht“, sagt Volker Görzel, Fachanwalt für Arbeitsrecht. Wer also ein Fußballspiel ohne die explizite Erlaubnis des Arbeitgebers im Livestream schaut, riskiert eine Abmahnung oder im Wiederholungsfall sogar eine Kündigung.

Wie ein Fußballspiel mitverfolgt wird, kann großen Einfluss auf die möglichen Konsequenzen haben. So gelten Fernsehübertragungen und Livestreams als besonders problematisch, da sie die Konzent-

ration der Arbeitnehmer stark beeinträchtigen. Das Schauen des Spiels gilt selbst mit Erlaubnis des Arbeitgebers als privates Freizeitvergnügen, so Görzel. Diese Zeit muss dann grundsätzlich nachgearbeitet werden. Auch das Mitverfolgen eines Live-Tickers gilt als Ablenkung und kann untersagt werden. Vergleichsweise großzügiger seien allerdings die Regeln bei einer Radioübertragung. So lange niemand durch die Übertragung gestört wird und die Arbeitsaufgaben weiterhin zügig und fehlerfrei erledigt werden, ist das Radiohören generell erlaubt.

Der Arbeitgeber kann das zwar auch verbieten, muss hier allerdings das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beachten – ohne dessen Zustimmung ist das ausgesprochene Verbot unwirksam. Generell findet der Anpfiff der meis-



Fast die Hälfte der Fußballfans würde die deutschen Spiele auch nach Mitternacht verfolgen. Foto: dpa

ten WM-Spiele aufgrund der Zeitverschiebung dieses Jahr für uns zu später Stunde statt – zwei Drittel aller Spiele beginnen in deutscher Zeit erst nach Mitternacht. Wachbleiben kann da für Arbeitnehmer, die früh rausmüssen, schnell zum Problem werden.

So zeigt eine Studie des Marktforschungsinstituts Bilendi im Auftrag des Arbeitgeber-Vergleichsportals Kununu, dass 61 Prozent einen Anpfiff um 19 Uhr noch für mit dem Job vereinbar halten, nur etwa jeder Fünfte (19 Prozent) findet einen Anstoß um Mitternacht tragbar – unter den Fußballfans allerdings noch jeder Dritte (32 Prozent). Bei den Deutschlandspielen werden etwa 28 Prozent aller Arbeitnehmer – und fast die Hälfte der Fußballfans (49 Prozent) – auch die Spiele nach Mitternacht verfolgen. (dpa)