

Arbeitsmarkt-Misere lässt Abfindungen steigen

Wer jetzt seinen Arbeitsplatz verliert, hat nichts zu lachen – denn neue Jobs sind äußerst dünn gesät. Entsprechend sinkt auch die Bereitschaft der Gekündigten, gegen eine Abfindung auf einen langen und teuren Kündigungsschutzprozess zu verzichten. Für den Arbeitgeber heißt dies nicht selten: Er muss drauflegen.

DÜSSELDORF. Kaum ein gekündigter Arbeitnehmer geht ohne eine Abfindung nach Hause. Damit erspart sich der Arbeitgeber das Risiko, einen langwierigen und teuren Prozess vor dem Arbeitsgericht führen zu müssen. Die Summe orientierte sich an Lebens- und Dienstalter des Arbeitnehmers und war bisher weitgehend kalkulierbar. Doch jetzt beobachten Anwälte an vielen Arbeitsgerichten einen deutlichen Trend zu Gunsten der Arbeitnehmer: Deren schlechtere Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt schlagen sich in teilweise deutlich höheren Abfindungen nieder. „Der Druck hat zugenommen“, sagt der Düsseldorfer Anwalt Thomas Müller-Bonanni von der Kanzlei Freshfields Bruckhaus Deringer.

Der Grund: Im Kündigungsschutzprozess setzen die Richter meist beiden Parteien die Daumenschrauben an, einen Vergleich zu schließen und sich auf eine Abfindung zu einigen. Die Richter schlagen anhand fester Faustformeln vor, welche Abfindung sie für angemessen halten.

Doch die Maßstäbe sind an vielen Gerichten in Bewegung geraten. „Es wird immer schwieriger, zu den alten Faustformeln abzuschließen“, sagt der Anwalt Oliver Vollstädt von der Düsseldorfer Arbeitsrechts-Kanzlei Kliemt & Vollstädt. Abfindungen bis zu einem Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr seien inzwischen auch für Jüngere durchaus drin.

In konjunkturschwachen Gebieten in Nordrhein-Westfalen, wie dem Siegerland, seien früher 0,25 Monatsgehälter üblich gewesen. „Das bekommt man jetzt kaum noch durch.“ Schuld daran ist die Misere auf dem Arbeitsmarkt, so Müller-Bonanni. „Früher hatte der Gekündigte meist schon während des Verfahrens einen neuen Job und hat durch die Abfindung quasi doppelt verdient. Jetzt kämpft er viel intensiver um den Erhalt seines Arbeitsplatzes.“ Das erhöhe das Prozessrisiko für den Arbeitgeber – und damit den Betrag, mit dem sich dieser von dem Risiko freikaufen kann.

Der Frankfurter Arbeitsrechtsanwalt Ulrich Fischer, der viele Arbeitnehmer vertritt, bestätigt diesen Trend – zumindest bei gesunden Unternehmen. „Wenn sie zahlen können, geht es tendenziell nach oben. Die Aussage, dass man keinen neuen Job findet, wird eher geglaubt als früher.“ Umgekehrt steige aber die Zahl der Firmen, die überhaupt kein Geld mehr für Abfindungen haben.

Nach Erfahrung des Kölner Arbeitsrechts-Anwalts Wolfdieter Küttner können die schlechten Zeiten die Abfindungen aber auch nach unten drücken: Denn auch die Arbeitgeber verstehen häufig keinen Spaß mehr in den Abfindungsverhandlungen. Immer mehr Arbeitgeber versuchen auch, mit groben Methoden das Abfindungsniveau zu senken: „Man prüft die Spesenabrechnungen genau, bis man irgendetwas findet, und dann gibt es eine fristlose Kündigung.“ Das hält zwar vor Gericht meist nicht stand, erhöht aber für den Arbeitnehmer das Risiko. „Viele Arbeitgeber setzen bewusst unfaire Mittel ein, um die Sache billiger zu machen“, so Küttner.

Viel hängt davon ab, welches Arbeitsgericht zuständig ist. In Frankfurt etwa gibt es „keinen konjunkturbedingten Zuschlag“ bei der Abfindung, so Arbeitsgerichtsdirektor Jürgen Schuldt. Das mag damit zusammenhängen, dass in der Mainmetropole ohnehin mit die höchsten Abfindungen gezahlt werden. Üblich sind dort ein halbes Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr für unter 40-Jährige, ein Dreiviertel-Gehalt bis 50 und darüber ein volles Gehalt.

In Bayern beispielsweise gibt es im Normalfall nur 0,3 bis 0,5 Monatsgehälter, sagt der Münchener Rechtsanwalt Burkhard Göpfert von der Kanzlei Gleiss Lutz Hootz Hirsch. Und daran habe sich zumindest bei betriebsbedingten Kündigungen auch nicht viel geändert. Teuer werde es allerdings bei verhaltens- oder krankheitsbedingten Kündigungen, da hier das Prozessrisiko für den Arbeitgeber viel höher sei. Auch wenn dem Arbeitgeber ein Formfehler unterlaufen sei – etwa bei der Zustellung der Kündigung oder bei der Anhörung des Betriebsrats – schnelle die Abfindung in die Höhe. „Dann nehmen die Richter den Arbeitgeber in die Mangel.“ Solche Fälle häuften sich, weil viele Unternehmen auf anwaltlichen Rat verzichteten, um Kosten zu sparen.

In Süddeutschland sehe die Sache generell etwas anders aus, sagt Göpfert: Vor dem Arbeitsgericht München mache er häufig die Erfahrung, dass die überlasteten Richter mit allen Mitteln zum Vergleich drängen – und zwar zu Lasten der Arbeitnehmer. „Die Richter wissen, dass die Unternehmen die Taschen nicht mehr so voll haben.“ Mehr denn je gelte für Arbeitnehmer, deren früher marktgerechtes Gehalt sich jetzt nicht mehr rechnet, die Devise: Lieber früher Gehaltsverzicht anbieten als später die Kündigung riskieren. Denn dass mit dem Gang zum Arbeitsgericht der Arbeitsplatz gerettet werden könne, sei meist eine Illusion, meint Göpfert: „Wenn die Kündigung erst einmal da ist, ist es vorbei.“

Von Maximilian Steinbeis, Handelsblatt

12.12.2002 08:18:02