

Gerichtlicher Vergleich oder: Wie kündige ich richtig?

Arbeitsverhältnisse ähneln einer Ehe mehr als man gemeinhin glaubt. Die einen sind von kurzer Dauer, andere halten länger, manche ewig. Die einen trennen sich einvernehmlich, die anderen beginnen einen Rosenkrieg.

Plauen – Der Möglichkeiten, die „Faxen“ dicke zu haben, gibt es viele – familiär wie beruflich. Der „Klassiker“ ist folgende Situation: Ein Arbeitnehmer möchte das Arbeitsverhältnis lösen – weil das Klima unter den Kollegen nicht mehr stimmt, er sich über- oder unterfordert fühlt. Das – oder weitere Gründe – teilt er seinem Chef mit, verbunden mit der Vorstellung von einer Abfindung.

Ein Wort gibt das andere, die Crux liegt darin, dass der Arbeitnehmer am liebsten gekündigt werden möchte, um sich die dreimonatige Sperrzeit bei der Arbeitsagentur zu ersparen, während der er kein Arbeitslosengeld beziehen würde.

„Lässt sich der Arbeitgeber darauf ein, dann ist das auch für ihn nicht ungefährlich. Es könnte als Beihilfe zu Sozialversicherungsbetrug gewertet werden, wenn kein nachvollziehbarer Kündigungsgrund vorliegt“, sagt der Plauener Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hubertus M. Deiters und nennt einen ähnlich gelagerten Fall einer von ihm vertretenen Krankenschwester in einem großen Krankenhaus-Konzern. Auch sie klagte über Probleme im unmittelbaren Arbeitsumfeld, der Chef reagiert – sie wird in eine andere Abtei-



Hubertus M. Deiters

lung versetzt. Möglicherweise in eine, die ihr auch nicht zusagt. Für den Moment ist der Arbeitnehmer in der schwächeren Position und man könnte sich bis zum Sankt-Nimmerleinstag streiten. Oder eine Lösung finden – was nicht erst geschehen

sollte, wenn die Situation für beide Seiten unerträglich zu werden droht. Fachanwalt Deiters nennt einen Begriff, der auch dem juristischen Laien nicht unbekannt ist: der gerichtliche Vergleich vor einem Arbeitsgericht. Dann

entfiele übrigens auch die drohende Sperrzeit durch die Arbeitsagentur. Zunächst gelte es, die strittigen Punkte herauszuarbeiten. Wann soll das Arbeitsverhältnis beendet werden, wie steht es um die Kündigungsfrist (vor allem bei langer Betriebszugehörigkeit), wie wird die Frage einer

Abfindung geklärt. Der Weg über das Gericht sei möglicherweise langwieriger, aber auch sicherer, weiß der Experte. Verfügt ein Arbeitnehmer über eine Arbeitsrechtsschutz-Versicherung, dann trägt er zudem nur seine Selbstbeteiligung, fügt er an.

Allerdings ergeben sich auch für den Arbeitgeber Vorteile. Probleme können in relativ kurzer Zeit gelöst werden, er trägt nicht das Risiko einer betriebsbedingten Kündigung und das einer Kündigungsschutzklage seitens des Mitarbeiters, die bis zu einem dreiviertel Jahr dauern könne und nicht selten in nächster Instanz weiterverhandelt werde.

Als Faustregel für die Abfindungshöhe gelte ein halbes Bruttogehalt pro Monat pro Beschäftigungsjahr, was nicht selten als „goldener Handschlag“ bezeichnet werde. Denn auch für den Arbeitgeber – der zwar möglicherweise eine qualifizierte Fachkraft verliere – ziehe wieder der

Betriebsfrieden ein. Eine Trennung, so Deiters, der noch mal an das Beispiel Ehe erinnert, sei manchmal für beide Seiten das Beste.

„Wenn jemand gehen möchte und der Chef hat es vorher nicht geschafft ihn zu halten, dann ist es zu spät. Legt ein Mitarbeiter die Kündigung vor, hat er gedanklich lange vorher gekündigt, da hilft auch kein höheres Gehalt mehr“, weiß der Fachmann aus beruflicher Erfahrung. Eine salomonische Lösung, bei der sich Arbeitnehmer wie -geber anschließend noch in die Augen blicken können, bevorzuge übrigens auch jeder Richter.

Allerdings verlange ein gerichtlicher Vergleich – in diesem Falle zum Thema: Wie kündige ich geschickt? – auch viel fachanwältliche Erfahrung und Fingerspitzengefühl. Man müsse das Denken beider Parteien kennen und natürlich auch die Grenzen des Durchsetzbaren. *T. Piontkowski*