

Der linke Umweg zur Abfindung

Wenn Mitarbeiter vor Gericht ziehen, um ihre Arbeitszeit zu reduzieren, haben manche tatsächlich ganz andere Pläne

CLAUDIA TÖDTMANN, HANDELSBLATT, 15.8.2003:

Das Ansinnen erschien der Geschäftsleitung gleich so merkwürdig: Die Abteilungsleiterin, die seit sechs Jahren zur beiderseitigen Zufriedenheit gearbeitet hatte, wollte plötzlich ihre Arbeitszeit halbieren. Vorgeblich, um eine Doktorarbeit zu schreiben. Das Unternehmen fand die bewährte Kraft unverzichtbar, der Fall ging vors Gericht.

Das Ende vom Lied: Der Richter schlug einen Vergleich vor und das Unternehmen zahlte der Dame eine Abfindung von 20 000 Euro. Der wahre Hintergrund kam jedoch erst später und nur zufällig heraus. Die Frau hatte den Mann ihres Lebens kennen gelernt, der obendrein sehr vermögend war. Sie wollte sich ins Privatleben zurückziehen - aber nicht ohne eine Abfindung vom Arbeitgeber zu kassieren. Hätte sie einfach gekündigt, wäre ihr diese wohl kaum zuteil geworden.

Den Fall berichtet der Geschäftsführer eines großen Handelsunternehmens, das ungenannt bleiben will. Er steht jedoch für einen neuen Trend: "Viele Leute, die ihrem Unternehmen aus eigenem Entschluss den Rücken kehren wollen, spielen Abfindungspoker", berichtet Michael Kliemt, Fachanwalt für Arbeitsrecht aus Düsseldorf. Ihr Joker ist dabei das Teilzeit- und Befristungsgesetz, das seit 2001 Arbeitnehmern das Recht zum Wechsel in eine Teilzeitarbeit zugesteht. "Wenn sich ein Mitarbeiter mit seinem Unternehmen erst vor Gericht streitet, ob er einen Anspruch auf Teilzeitarbeit hat oder nicht - dann geht es oft um etwas ganz anders", meint auch Georg Annuß, Arbeitsrechtler bei Freshfields Bruckhaus Deringer.

Das Spiel läuft immer gleich ab: Der Mitarbeiter stellt einen Antrag auf Teilzeitarbeit, der wird abgelehnt und vor Gericht handelt er dann einen Vergleich aus - mit Abfindung. "Dabei gibt er seine wahren Motive nicht preis, sondern schiebt Selbstfindungs-Pläne, zeitintensive Hobbys oder eine zweite Berufsausbildungen vor", so Annuß. Er berichtet sogar von einem Personalchef, der nur noch drei Tage antreten wollte. "Hätte das Unternehmen mitgespielt, würden sich alle Kollegen künftig auf ihn berufen - zumal es um den Vorbildcharakter ging", erklärt Annuß.

Die wahren Motive der streitbaren Arbeitnehmer sind vielfältig: Manche haben das Gefühl, am Ende ihrer Arbeitsehe auf jeden Fall einen goldenen Handschlag verdient zu haben - auch wenn sie der Verlassende sind. "Wie raffsüchtig sie sind, kommt den meisten so schnell nicht in den Sinn", meint Kliemt.

Zum anderen: In etlichen Arbeitsverträgen stehen sechsmonatige Kündigungsfristen, die sich bei einem Wechsel zu einem neuen Arbeitgeber als Karrierestopper erweisen können. Wieder andere Angestellte haben einen Fünf-Jahres-Vertrag unterschrieben, aus dem sie dann doch eher heraus wollen.

Annuß: "Wieder andere wollen Arbeitsvertragsklauseln, etwas ein Wettbewerbsverbot, wegverhandeln". Denn eigentlich wären sie nach einer eigenen Kündigung daran gebunden und dürften in ihrer Branche eine Zeitlang nicht arbeiten. "Doch wenn erst mal ein gerichtlicher Vergleich zu schließen ist, kann dies zu einem der Verhandlungspunkte werden", so Annuß.

Eine Ausnahme der Streitfälle vor Gericht gibt es: Was fast immer als Begründung stimmt - da sind sich beide Anwälte einig - sind familiäre Motive. Wenn Eltern wegen ihrer Kinder kürzer treten wollen. "Zumal der Teilzeitanspruch auch unverhofften Schutz liefern kann," (Kliemt). Wer ein Kind unter drei Jahren hat und den Teilzeitanspruch zwischen 15 und 30 Wochenstunden einreicht, genießt ab diesem Moment besonderen Kündigungsschutz - bis das Kind drei Jahre alt ist.