

Arbeitsplatzabbau

So schützen Sie sich vor einer Kündigung

Von Midia Nuri 24. November 2008, 18:58 Uhr

Die Horrormeldungen aus der Wirtschaft häufen sich: Viele Unternehmen schlagen Alarm, und Tausende Arbeitnehmer bangen bereits um ihre Jobs. Wer die eigene Kündigung fürchtet, sollte sich rechtzeitig wappnen: Wie sich Betroffene bei ihren Vorgesetzten sinnvoll profilieren und warum der Gang zum Anwalt lohnt.

Niemand muss seine Kündigung abwarten, bevor er sich dagegen wehren kann, hat der Bundesgerichtshof (BGH) entschieden (Az.: IV ZR 305/07). Die Rechtsschutzversicherung muss die Kosten für einen Anwalt schon bezahlen, wenn der Arbeitgeber mit der Kündigung nur droht. Das Urteil ist auch für Beschäftigte interessant, die versetzt werden sollen: „Auch wenn im Vertrag steht, dass man versetzt werden kann, ist nicht jede Versetzung rechtmäßig – und das kann der Arbeitnehmer prüfen lassen“, sagt Bernhard Steinkühler, Fachanwalt für Arbeitsrecht mit eigener Kanzlei in Berlin: „Es ist ein sehr beliebter Trick von Unternehmen, dass sie Mitarbeiter, die sie nicht mehr brauchen, in Betriebsteile versetzen, die danach veräußert oder geschlossen werden.“ Und das heißt oft Jobverlust.

Rechtsschutz-Police ist nahezu unentbehrlich

Wird eine Versetzung angekündigt, sollten Betroffene mit Kollegen und Vorgesetzten über den Betriebsteil sprechen sowie gezielt Wirtschaftsnachrichten über das eigene Unternehmen und die Branche sammeln. Im Zweifelsfall helfe ein Anwalt, rät Bernhard Steinkühler. Auch deshalb sei eine Rechtsschutz-Police für Beschäftigte in der derzeitigen Lage nahezu unentbehrlich: „Bei Prozessen vor dem Arbeitsgericht bekommen Arbeitnehmer die Anwaltskosten auch dann nicht erstattet, wenn sie das Verfahren gewinnen“, warnt er. Spätestens wenn externe Berater in das Unternehmen kommen, sollten Beschäftigte schnell eine Police abschließen. „Denn anschließend wird meist umstrukturiert“, sagt Steinkühler. Und im Fall der Fälle zahlt die Versicherung erst nach drei Monaten Karenzzeit.

Im Intranet Beweise sichern

Wer mit einer betriebsbedingten Kündigung rechnet, sollte außerdem das Intranet nach internen Stellenausschreibungen durchforsten und was für ihn selbst potenziell in Frage käme, unbedingt auch ausdrucken, rät Steinkühler – aus Beweisgründen: „Betriebsbedingte Kündigungen sind nur zulässig, wenn es intern keine andere Weiterbeschäftigungsmöglichkeit mehr gibt, und die kann auch etwas schlechter sein.“

1 von 171

170 Berufe - und was Sie dort verdienen

Das Statistische Bundesamt hat erstmalig in einer Stichprobe die Einkommen der Arbeitnehmer in nahezu der gesamten Wirtschaft erfasst. Gezeigt wird, was die abhängig Beschäftigten im Schnitt pro Jahr verdienen (Angaben vom Okt. 2006). Am besten verdienten demnach Geschäftsführer und Geschäftsbereichsleiter mit 92.556 Euro brutto im Jahr...

Arbeitnehmer sollten sich aber nicht nur rechtlich wappnen. Auch ein oder zwei Eskalationsstufen davor haben sie Möglichkeiten, ihren Job zu sichern – durch Werbung in eigener Sache und Weiterbildung.

Beruflich an Profil gewinnen

„Wenn die Spatzen es schon von den Dächern pfeifen, dass in ihrer Firma Bereiche geschlossen oder Arbeitsplätze abgebaut werden, sollten Arbeitnehmer darauf achten, beruflich noch an Profil zu gewinnen“, sagt Karriere- und Outplacement-Beraterin Jutta Boenig, Inhaberin der Boenig Beratung in Überlingen.

Statt den Kopf einzuziehen, sollten sie gerade jetzt das außerplanmäßige Gespräch mit ihrem Chef suchen: „Sprechen sie mit ihm über ihre Leistungen und Erfolge sowie ihre beruflichen Interessen und Perspektiven“, rät Boenig. Auch um ihre Weiterbildung sollten sich Arbeitnehmer verstärkt kümmern, durchaus in Eigenregie. Selbst wenn es tatsächlich zum befürchteten Jobabbau oder zu Umstrukturierungen kommt, nützt das – und sei es bei der späteren Stellensuche. Wer positiv auffällt und in Erinnerung bleibt, hat auch im Falle betriebsbedingter Kündigungen zumindest die Chance, noch in einem anderen Bereich des Unternehmens weiterbeschäftigt zu werden, weiß Boenig aus Erfahrung: Wer bei seinen Vorgesetzten geschätzt ist, wird vielleicht noch in einen aussichtsreichen Betriebsteil versetzt.

"Und wenn einem geschätzten Mitarbeiter doch gekündigt wird, zahlt ihm sein Arbeitgeber unter Umständen zumindest noch eine Outplacement-Beratung", sagt Boenig. Zudem komme es häufig vor, dass Unternehmen gute Mitarbeiter, die sie entlassen müssen, an befreundete Firmen weiterempfehlen.

© Axel Springer AG 2009 . Alle Rechte vorbehalten.

Suchtechnologie powered by  neofonie