



Fast wie ein kleiner Lottogewinn erscheint manchen Menschen die Abfindung

FOTO: PA/SANDRO DI CARLO DARSA

Gefährliches Ruhekissen

Eine hohe Abfindung ist erfreulich - Keine lange Auszeit nehmen

Von Frank Adensam

Das Ende der Wirtschaftskrise schimmert am Horizont. Trotzdem werden in den kommenden Monaten viele Unternehmen Mitarbeiter entlassen - um ihre leeren Kassen zu sanieren und Überkapazitäten abzubauen. Das prognostizieren alle Wirtschaftsweisen. Manches Großunternehmen wird auch versuchen, Mitarbeiter mittels einer hohen Abfindung zu einem freiwilligen Ausscheiden zu bewegen - speziell dann, wenn aufgrund einer Betriebsvereinbarung betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen sind.

Gehen oder bleiben?

Wird Arbeitnehmern eine „attraktive“ Abfindung offeriert, beginnt meist ein innerer Konflikt in ihnen zu toben. Einerseits hängen sie an ihrer Stelle. Andererseits macht ein nüchterner Blick in die Zukunft ihnen oft klar: Wenn ich das Unternehmen jetzt nicht verlasse, droht mir nach Ablauf der Betriebsvereinbarung die Entlassung - dann jedoch ohne eine (so) hohe Abfindung.

Also überlegen die Betroffenen hin und her. Sorgfältig wägen sie das Für und Wider ab: Wie sind meine Perspektiven im Betrieb? Ist der jetzige Stellenabbau das Ende der Fahnenstange? Welche Chancen habe ich überhaupt auf dem Stellenmarkt? Kommen sie dann zum Schluss, ein freiwilliges Ausscheiden könnte sinnvoll sein, fragen sie meist zunächst unverbindlich beim Arbeitgeber nach: Wie viel wäre dem Unternehmen mein freiwilliges Ausscheiden wert?

Für die Höhe der Abfindung gilt die Faustformel: Pro Jahr Betriebszugehörigkeit erhält der Arbeitnehmer ein halbes Mo-

natsgehalt. Doch heute sind in vielen Branchen 0,8 bis 1,3 Monatsgehälter üblich. Und Dax-notierte Unternehmen zahlen oft sogar bis zu zwei Monatsgehälter pro Jahr Betriebszugehörigkeit, wenn sie trotz Betriebsvereinbarung Mitarbeiter abbauen möchten. So kommen bei Konzernen oft fünf- und sechsstelligen Abfindungen zustande. Kein Wunder, dass bei einem so hohen Betrag mancher Arbeitnehmer ernsthaft ein freiwilliges Ausscheiden erwägt. Denn rein monetär betrachtet, kommt eine solche Summe oft wie ein Lottogewinn daher. Denn hierfür müssten die meisten Arbeitnehmer ansonsten Jahrzehnte sparen. Zu Recht fragt sich denn auch mancher: Warum nicht die Abfindung nehmen und danach auf Jobsuche gehen?

Doch leider entpuppt sich dies in der Praxis meist als Illusion. Denn in der Regel fallen die Betroffenen auch nach einem „frei-

VERHANDELN!

- In der Regel beträgt die Höhe der Abfindung ein halbes Monatsbruttogehalt für jedes Beschäftigungsjahr. Entscheidend ist, welche Erfolgsaussichten die betreffende Kündigungsschutzklage hätte. „Es kommt auf Ihr Verhandlungsgeschick an“, so Birgit Franke und Christoph Burgmer in dem WISO-Ratgeber „Meine Rechte im Job“ (Campus, 15,90 Euro).

Abfindungen müssen voll versteuert werden. Und: Sie werden nicht aufs Arbeitslosengeld angerechnet, ko

willigen“ Ausscheiden zunächst in ein emotionales Loch. Hinzu kommt: Auf einmal besitzen sie das nötige „Kleingeld“ und ausreichend Zeit, um jahrelang gehegte Wünsche zu realisieren. Und sie sagen sich: Wenn nicht jetzt, wann dann? Also fahren sie endlich mal wieder mehr als zwei Wochen in Urlaub. Danach wird die Wohnung modernisiert. Und die Stellensuche? Sie wird entweder auf die lange Bank geschoben oder nur halbherzig betrieben.

Ein solches Verhalten ist nachvollziehbar - aber gefährlich. Denn je länger eine Person arbeitslos ist, umso geringer ist ihre Chance, einen neuen Job zu finden. Arbeitsmarktstatistiken zeigen: Spätestens nach sechs Monaten Arbeitslosigkeit verschlechtern sich die Jobaussichten rapide. Wer dann noch „arbeitslos“ ist, dem unterstellen viele Personalverantwortliche, dass er sich inzwischen ans Nichtstun gewöhnt hat. Und wenn der wirklich gut wäre, dann hätte er bereits eine neue Stelle.

Deshalb sollten Arbeitnehmer, die ihre Stelle verlieren oder aufgeben, sich schnellstmöglich auf Jobsuche begeben - im Idealfall schon dann, wenn sie (offiziell) noch auf der Gehaltsliste des alten Arbeitgebers stehen. Denn die Erfahrung zeigt, das zumeist zwischen dem Beginn der Suche und dem Antritt der neuen Arbeitsstelle mindestens ein halbes Jahr verstreicht.

Oft greifen Arbeitgeber Mitarbeitern, die freiwillig ausscheiden, auch bei der Stellensuche unter die Arme - zum Beispiel, indem sie eine Karriere- oder Newplacement-Beratung finanzieren. Wenn nicht, sollten Betroffene erwägen, zehn bis fünfzehn Prozent ihrer fünf- oder sechsstelligen Abfindung selbst

in eine solche Beratung zu investieren. Aus mehreren Gründen: Vielen berufserfahrenen Arbeitnehmern erscheint das, was sie oft jahrzehntelang in „ihrem“ Unternehmen taten, als ganz selbstverständlich. Ihnen ist nicht bewusst, welche Erfahrungen sich dahinter verbergen, die bei einer Bewerbung Pfunde sind.

Bewerben, aber wie?

Viele berufserfahrene Stellensucher haben sich zudem schon seit Jahren, teils sogar Jahrzehnten nicht mehr beworben. Deshalb sind sie unsicher: Welche Anforderungen stellen Unternehmen heute an Bewerbungen? Wie soll ein Lebenslauf aufgebaut sein? Wie bewerbe ich mich per E-Mail oder per Eingabemaske auf einer Firmenhomepage? Wie finde ich Zugang zum unsichtbaren Stellenmarkt, über den mindestens 60 Prozent der offenen Stellen besetzt werden? Hinzu kommt, dass Unternehmen von „alten Hasen“ andere Bewerbungen erwarten als von Hochschulabsolventen. Von ihnen wollen sie viel konkreter erfahren, warum sie interessante Kandidaten für offene Stellen sind.

Nicht unterschätzen sollten berufserfahrene Stellensucher zudem, dass die Unternehmen ihnen, anders als Berufseinsteigern, meist nur eine geringe Einarbeitungszeit gewähren. Bei ihnen setzen sie die nötige Erfahrung in der Regel schlicht voraus. Sie sollen vom ersten Tag an „funktionieren“. Deshalb müssen Stelle und Bewerber exakt zusammenpassen. Sonst droht bereits nach wenigen Monaten erneut Arbeitslosigkeit.

Frank Adensam ist Inhaber der Personalberatung Adensam in Ludwigshafen