

## Erfahrener Pokerspieler

Wolfgang Manske, 65

Der gebürtige Niedersachse Manske hat seine Kanzlei im Jahr 1978 in Nürnberg gegründet. Mit seinen zehn Kollegen vertritt er ausschließlich Arbeitnehmer, darunter zahlreiche Betriebsräte von Großunternehmen in der Region. Rund 2000 Fälle bearbeitet die Kanzlei jährlich, die Hälfte davon zu Betriebsverfassungen.

# Niemand ist unkündbar

Arbeit gegen Geld. Es könnte so einfach sein. Tatsächlich kämpfen jedes Jahr Hunderttausende vor Gericht mit den **Fallstricken des Arbeitsrechts**

**W**olfgang Manske ist der Mann für den richtigen Moment. Manchmal spürt er ihn schon am Anfang einer Verhandlung, nach kurzem Wortgeplänkel im Gerichtssaal, manchmal haben schon zentimeterhohe Aktenstapel den Schreibtisch gewechselt, sind Tränen geflossen und juristische Spitzfindigkeiten ausgetauscht worden. Aber dann ist es so weit: Das Pokerspiel um die Abfindung kann beginnen. Oder wie es der Fachmann nüchtern formuliert: „Erst wenn der Arbeitgeber sich des Risikos bewusst ist, vor Gericht zu verlieren, ist er bereit zu verhandeln. Aus Goodwill redet niemand über eine Abfindung.“

In seine 1978 gegründete Kanzlei Manske & Partner in der Nürnberger Innenstadt kommen meist entmutigte Menschen. Sie fühlen sich vom Chef ungerecht behandelt oder haben ihren Job verloren; eine Abmahnung, eine Kündigung erst Recht, lässt niemanden kalt. Manske und seine zehn Kollegen haben sich spezialisiert auf Arbeitsrecht, vertreten ausschließlich Arbeitnehmer. Der 65-Jährige hat die Ruhe weg. Das hilft ihm oft, denn das Arbeitsrecht ist auf Kompromiss angelegt. Manske kann warten, bis der richtige Moment zum Verhandeln gekommen ist. Die Gerichte, so sagt er, drängten immer auf eine Einigung der Kontrahenten. Oft vergeblich: „Die Konflikte werden immer verbissener geführt.“

Vor Gericht kann das schnell übel werden. Plötzlich war die Arbeit des Geschassten nie etwas wert, wird er als

besonders unfähig hingestellt. „Das geht dann sehr an die Psyche. Der Mensch verliert seine eigene Wertschätzung, fühlt sich gekränkt“, so Manske. Alles Kalkül, meint er. „Die Arbeitgeber wollen damit eine persönliche Kränkung provozieren, sodass der Gekündigte nicht mehr an seinen Arbeitsplatz zurück will.“

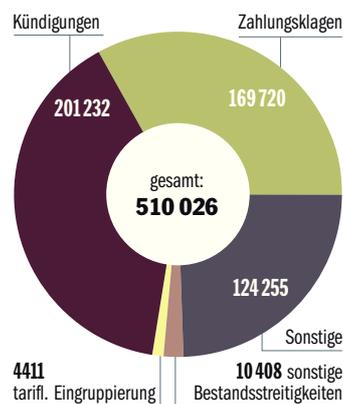
Abmahnung und Kündigung – die beiden Vorgänge kommen häufig im Doppelpack auf Kanzlei-Schreibtische. Ursprünglich ist eine Abmahnung nur das Signal, dass der Chef die Einhaltung des Arbeitsvertrags verlangt. „Mittlerweile wird sie aber in der Regel als Vorstufe zu einer Kündigung benutzt“, warnt der Arbeitsrechtsspezialist. Deshalb lautet sein dringender Rat: Die Abmahnung nur zur Kenntnis nehmen, wortlos gehen und einen Anwalt aufsuchen. „Das Schlimmste ist das Bedürfnis der Menschen, sich zu entschuldigen und zu rechtfertigen“, so Manske. Wer sich rechtfertigt, der gestehe den kritisierten Vorfall an sich ein.

Wer kann solche menschlichen Reflexe in einer Krisensituation aber unterdrücken? Als Jurist hadert Manske mit dem Verhalten vieler Betroffener. Und schlägt als Beispiel die Akte von Dieter K. auf: Dessen Chef mahnte ihn ab. Der Handwerker habe trotz Arbeitsunfähigkeit einen Stadtbummel gemacht. Jemand aus dem Betrieb habe ihn dabei gesehen. Erbst gab K. eine schriftliche Stellungnahme ab, in der er sich über die Bespitzelung durch seinen Meister beschwerte. Die Folge: Fristlose Kündigung wegen Verleumdung. „Hätte er sich vorher nur einmal beraten lassen, wäre er heute nicht gekündigt“, seufzt Manske. Mit viel Mühe schlug der Jurist einen Vergleich heraus. Aber die Abfindung war längst nicht so hoch, wie sie hätte sein können. K. hatte seine Rechtsposition unwiederbringlich verschlechtert, wie die Fachleute sagen.

„Jede Kündigung ist ein Angriff auf die Existenz. Umso mehr staune ich, dass dabei so viele Fehler gemacht werden.“ Manche Arbeitnehmer dächten noch immer, sie bräuchten keinen Anwalt – zu teuer, zu kompliziert. Bis die Fälle dann bei ihm oder einem Kollegen auflaufen, sei es für eine Korrektur oft zu spät, stellt der Nürnberger Anwalt fest. In der ersten Instanz muss jede Streitpartei ihre Kosten selbst begleichen. Doch ►

## Verfahren vor Arbeitsgerichten

Gut eine halbe Million Fälle müssen Arbeitsrichter jedes Jahr entscheiden; fast die Hälfte endet mit einem Vergleich.



Quelle: Statistisches Bundesamt, Zahlen von 2012

die, so rechnet Manske vor, seien sehr genau kalkulierbar: Bei einem Bruttoeinkommen von etwa 3000 Euro pro Monat zahle ein Mandant für ein erstinstanzliches Kündigungsverfahren, das in einem Vergleich ende, etwa 2000 Euro plus Mehrwertsteuer. Allerdings: „Zwei Drittel gehen in die zweite Instanz“, gibt Manske zu bedenken.

Die Streitlust spiegelt sich in der Statistik: Die Arbeitsgerichte sind längst überlastet. Etwa eine halbe Million Auseinandersetzungen haben sie jedes Jahr zu entscheiden; 2012 endeten 235000 Fälle mit einem Vergleich. Betriebsbedingte Entlassungen gehen derzeit auch wegen der guten Konjunktur zurück. „Dafür streiten wir immer öfter um verhaltens- und krankheitsbedingte Kündigungen“, stellt Manske fest. „Da will ein Chef einfach jemanden loswerden.“ Der Illusion eines echten Kündigungsschutzes setzt der Anwalt die harte Feststellung entgegen: „Niemand ist unkündbar – auch nach 30 Jahren Arbeitsverhältnis nicht.“

Vor Gericht sitzen Manske und seine Mandanten dann jemandem wie Jobst-Hubertus Bauer gegenüber. Als Partner der Stuttgarter Wirtschaftskanzlei Gleiss Lutz ist der 69-Jährige Teil eines international tätigen Teams aus über 250 Anwälten, 40 davon spezialisiert auf Arbeitsrecht. Bauer berät und vertritt vor allem die großen Autokonzerne. „Die

## »Kündigungen bleiben das ‚Brot & Butter‘-Geschäft der Arbeitsrechtsanwälte«



**Jobst-Hubertus Bauer**

vertritt in der Stuttgarter Großkanzlei Gleiss Lutz vor allem Arbeitgeber aus der Autoindustrie

Arbeitgeber verzweifeln ebenso am Kündigungsschutz“, sagt er. Für sie sei im Vorhinein kaum abschätzbar, was eine Entlassung koste.

Auf Grund der guten Konjunktur hat Bauer zurzeit aber weniger mit Kündigungen zu tun; seine Mandanten quälen eher die rechtlichen Fallstricke rund um Scheinselbstständigkeit, Leiharbeit und

Werkverträge. Das Problem ist beträchtlich. In der Autoindustrie sind 763000 Menschen beschäftigt, in der Metall- und Elektroindustrie 3,6 Millionen. Nicht einmal die IG Metall, die vehement gegen Leiharbeit kämpft, kann die Zahl der Zeitarbeiter und der Beschäftigten in Werkverträgen genau beziffern, schätzt sie aber auf eine Million.

**Die Firmen korrigierten jetzt Fehler** aus der Vergangenheit, so Bauer. „Zum Beispiel haben sie Aufträge erteilt, ohne vorher ihre Rechts- oder Personalabteilungen zu fragen.“ Nun müssten sie nicht nur mit der Nachzahlung von Sozialbeiträgen rechnen, „sondern haben unter Umständen mehr Stammpersonal an Bord, als sie eigentlich wollen“.

Das dürfte über kurz oder lang zu Entlassungen führen. Und dann feilschen Anwälte wie Manske und Bauer um den sogenannten goldenen Handschlag. Als Daumenregel gilt nach wie vor: ein halbes Brutto-Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit. Bei außergerichtlichen Einigungen, etwa bei Sozialplänen, können sie beträchtlich höher liegen: 0,8 bis ein ganzes Brutto-Monatsgehalt mal Jahre der Betriebszugehörigkeit. Alles Verhandlungssache. Umso wichtiger, den rechten Moment für den Beginn des Pokerspiels zu erwischen. ■

HERBERT WEBER

ANZEIGE

**Advocatio**  
Rechtsanwälte

**Kostenloser Download**

Die 50 wichtigsten  
Kündigungsgründe mit  
Tipps und Formulierungsvorschlägen



## Abmahnen. Kündigen. Abfinden. So machen Sie als Arbeitgeber keine Fehler

- ✓ Fehlverhalten richtig abmahnen und den Weg zur Kündigung ebnen
- ✓ Kündigung rechtssicher begründen und Niederlagen vor Arbeitsgerichten vermeiden
- ✓ Abfindungen optimal verhandeln und Stellenabbau wirtschaftlich meistern

Advocatio Fachanwälte für Arbeitsrecht in München  
www.advocatio.de, Tel. 089 / 210 10 20