

Prof. Dr. Armin Höland
Juristische Fakultät der
Martin-Luther-Universität
Halle-Wittenberg

Kündigungspraxis und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis aus der Sicht des arbeitsgerichtlichen Verfahrens

Ergebnisse aus dem Vortrag auf dem 5. Hans-Böckler-Forum
zum Arbeits- und Sozialrecht am 15. April 2005 in Berlin

In der Tätigkeit der Gerichte für Arbeitssachen bilden sich Wirklichkeitsbedingungen des Wirtschafts- und Arbeitslebens ab. Eine zur Zeit an der Juristischen Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg durchgeführte Untersuchung zu „Kündigungspraxis und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis“ kann unter verschiedenen Gesichtspunkten aktuelle Wirklichkeit in der Verfahrenspraxis von Arbeitsgerichten in Kündigungsstreitigkeiten entdecken. Die Betrachtung der Wirklichkeit mit den Methoden der empirischen Rechtsforschung führt häufig auch zur Korrektur verbreiteter Annahmen in der Debatte um die Wirkungen des arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzes und des arbeitsgerichtlichen Kündigungsverfahrens.

- **Häufigere Klagen gegen Kündigungen des Arbeitgebers, aber nach wie vor nur eine Minderheit von Klägern**

Die letzte bundesweite Erhebung zu „Kündigungspraxis und Kündigungsschutz“ liegt 26 Jahre zurück (die Untersuchung des Hamburger Max-Planck-Instituts für ausländisches und internationales Privatrecht in den Jahren 1978-1981). Im Vergleich hierzu haben die Klagezahl und die Klagequote bei Kündigungen des Arbeitsverhältnisses zugenommen. Im Vergleich zu 1979 hat sich die Zahl der von den Arbeitsgerichten im Jahr 2003 erledigten Kündigungsklagen auf 328 000 verdreifacht, der Anteil der Kündigungsklagen an allen erledigten Klagen hat sich von 44 % auf 52 % erhöht.

Gleichwohl entschloss sich auch 2003 nur eine Minderheit von gekündigten Arbeitnehmern zur Klage gegen die Kündigung des Arbeitgebers. Die Klagequote, das heißt das Verhältnis der klagenden zu allen gekündigten Arbeitnehmern, war für 1978 mit rund 8 % bestimmt worden. Sie hat sich verdoppelt und lag im Jahr 2003 bei 16 %. Auch das heißt jedoch: Nur jede(r) sechste gekündigte Arbeitnehmer(in) wandte sich mit einer Klage gegen die Kündigung.

- **Von der Person zum Betrieb – die Verlagerung in den Hauptgruppen der Begründung von Kündigungen und ihre Folgen für das arbeitsgerichtliche Verfahren**

Zwei von drei Kündigungen der Arbeitgeber werden heute mit dringenden betrieblichen Erfordernissen begründet. Diese Erkenntnis des Forschungsprojektes „Regulierung am Arbeitsmarkt“ (REGAM) des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung markiert eine weitreichende Veränderung im Kündigungsgeschehen der privaten Wirtschaft in Deutschland. **Waren im Jahre 1978, dem Jahr der letzten repräsentativen**

tiven Untersuchung des Kündigungsschutzes in Deutschland, noch zwei von drei Kündigungen mit dem Verhalten oder der Leistungsfähigkeit der Person begründet und nur ein Drittel mit betrieblichen Erfordernissen, so hat sich dieses Verhältnis tendenziell umgekehrt. Die empirische Untersuchung des arbeitsgerichtlichen Kündigungsverfahrens kann die Vorherrschaft der betriebsbedingten Kündigungen bestätigen. Fast 60 % aller arbeitgeberseitigen Kündigungen, gegen die gegenwärtig Klage erhoben wird, sind mit betrieblichen Erfordernissen begründet. 1978 waren es nur 18 %. Folgen der Verlagerung sind u. a. ein erheblicher Rückgang des Anteils der außerordentlichen Kündigungen, verstärkte Aufmerksamkeit für die rechtlichen Anforderungen an die betriebsbedingte Kündigung, insbesondere die Sozialauswahl, eine Zunahme der Widerspruchsbereitschaft der Betriebsräte und eine Zunahme der Häufigkeit und Höhe von Abfindungszahlungen bei Erledigung des Rechtsstreits durch Vergleich.

- **Betriebsbedingte Kündigungen und Sozialauswahl - in den arbeitsgerichtlichen Kündigungsverfahren deutlich weniger schwierig als behauptet**

Betriebsbedingte Kündigungen gelten wegen des Nachweises der dringenden betrieblichen Erfordernisse und wegen der gegebenenfalls durchzuführenden Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG als rechtlich schwierig. Die Forschungsdaten des MLU-Projektes können diesen Eindruck der betrieblichen Praxis aus der Sicht des arbeitsgerichtlichen Verfahrens nicht bestätigen. Fehlerhaft war die Sozialauswahl nach den Erkenntnissen der Richter nur in jedem fünften Fall einer Kündigungsschutzklage gegen eine betriebsbedingte Kündigung (ArbG: 22 %; LAG: 19 %). Demgegenüber führte in insgesamt 62 % der Kündigungsschutzklagen gegen betriebsbedingte Kündigungen die vorgenommene Sozialauswahl nach Einschätzung der Richter nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung. **Im Ergebnis scheiterten vor den Arbeitsgerichten wie vor den Landesarbeitsgerichten nur 8 % aller betriebsbedingten Kündigungen an der fehlerhaften oder unterlassenen Sozialauswahl.**

- **Im Vergleich zu 1978 mehr Widerstand der Betriebsräte gegen Kündigungsvorhaben des Arbeitgebers; anhaltende Schwierigkeiten mit der Formulierung rechtswirkamer Widersprüche**

Die Stellungnahmen der zu Kündigungsvorhaben angehörten Betriebsräte sind im Vergleich zu 1978 deutlich kritischer geworden. Widersprüche und Bedenken bilden mit 34 % in den Verfahren vor den Arbeitsgerichten und mit 38 % vor den Landesarbeitsgerichten die häufigsten Reaktionen auf Kündigungsvorhaben. Nach wie vor ist es offenbar schwierig, Widersprüche rechtlich wirksam zu formulieren. In den Kündigungsverfahren vor Arbeitsgerichten wie Landesarbeitsgerichten erwiesen sich rund vier von zehn Widersprüchen des Betriebsrates als unwirksam, vor allem, weil die Widerspruchsbegründungen nur formelhaft waren und weil sie auf andere Gründe als die in § 102 Abs. 3 BetrVG genannten Bezug nahmen.

- **Zum Klagemotiv der Arbeitnehmer**

Eigene Erkenntnisse zum Klagemotiv kann das Forschungsprojekt im Unterschied zur Untersuchung des MPI vor 25 Jahren nicht beitragen, weil es keine Befragung gekündigter Arbeitnehmer gibt. 1978 wurde gegen betriebsbedingte Kündigungen deutlich seltener und gegen personen- und verhaltensbedingte Kündigungen häufiger geklagt. Da in der Gegenwart die mit betrieblichen Erfordernissen begründete Kündigung vorherrscht und gleichwohl die Klagehäufigkeit gestiegen ist, muss sich die Motivationslage von gekündigten Arbeitnehmern verändert haben. **Anzunehmen ist, dass neben das 1978 sehr deutliche Bedürfnis nach Genugtuung eine auch ökonomisch begründete, das heißt am Gedanken der finanziellen**

Entschädigung ausgerichtete Klagemotivation getreten ist. Hierin dürfte sich heutige ökonomische Wirklichkeit spiegeln. Aus der Sicht gekündigter Arbeitnehmer wiegt der Verlust des Arbeitsplatzes infolge der Knappheit an anderen Arbeitsplätzen im allgemeinen schwerer als in konjunkturell besseren Zeiten mit einem größeren Angebot an Alternativen zu dem in Frage gestellten Arbeitsplatz. Das verstärkt das Bedürfnis nach Kontrolle der Rechtmäßigkeit der Kündigung und nach Gerechtigkeit.

- **Veränderungen in der Struktur der Prozessvertretung – das Vordringen der Anwaltschaft zu Lasten des gewerkschaftlichen und verbandlichen Rechtsschutzes**

Nur noch jeder 11. Arbeitnehmer tritt allein vor dem Arbeitsgericht auf (9 %). Eine vergleichbarer Rückgang der Selbstvertretung hat sich auf Seiten der beklagten Arbeitgeber vollzogen. Die Selbstvertretung im arbeitsgerichtlichen Kündigungsverfahren hat stark an Bedeutung verloren. An die Stelle der „Naturpartei“ sind weitgehend die berufsmäßigen Prozessvertreter getreten. Erheblich an Bedeutung verloren haben der gewerkschaftliche Rechtsschutz auf der einen, die Arbeitgeberverbände auf der anderen Seite. Gewinner dieser Umwelt in der Struktur der Prozessvertretung sind die Rechtsanwälte. Sie erreichen im Jahr 2003 bei der Vertretung der Arbeitnehmer mit 82 % im Kammertermin einen dominierenden Wert; 1979 hatte der entsprechende Anteil noch 52 % betragen. Hauptursachen dürften der Rückgang des gewerkschaftlichen bzw. arbeitgeberverbandlichen Organisationsgrades und die Verbreitung privater Rechtsschutzversicherungen sein.

- **Veränderungen in der Erledigungsstruktur - weniger Urteile, mehr Vergleiche**

Im Zeitvergleich zurückgegangen ist der jeweils von den Richtern geschätzte Anteil der streitigen Urteile in Kündigungsgerichten auf rund 11 % bei den Arbeitsgerichten und 30 % bei den Landesarbeitsgerichten. Erhöht hat sich auf der anderen Seite der von den Richtern geschätzte Anteil der vergleichsweisen Erledigung in Kündigungsstreitigkeiten von 60 % (1979) auf 65 % (2003). Schließlich ist festzustellen, dass der Anteil der so genannten Abfindungsvergleiche deutlich gestiegen ist. Betrug dieser Anteil im Jahr 1979 noch 63 %, so ist er mittlerweile auf 75 % (LAG: 81%) bei allen Kündigungsstreitigkeiten und sogar auf 81 % bei den dem Kündigungsschutzgesetz unterliegenden Streitigkeiten gestiegen. Auch hierin drücken sich **Wirklichkeitsbedingungen des gegenwärtigen Kündigungsgeschehens aus. Bei überwiegend betriebswirtschaftlich begründeten Kündigungen machen sich Kläger allem Anschein nach wenig Hoffnung auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Das verstärkt die Bedeutung der Abfindung** als einer in Geld gefassten Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes. Dennoch erhalten im Ergebnis nur 8% aller gekündigten Arbeitnehmer aufgrund des arbeitsgerichtlichen Kündigungsverfahrens eine Abfindung.

- **Häufigkeit und Verlauf von Berufungsverfahren**

Gegen rund jedes dritte streitige Urteil der Arbeitsgerichte in Bestandsstreitigkeiten wurde in den Jahren 2001-2003 das Rechtsmittel der Berufung eingelegt. Da 11 % der erstinstanzlichen Verfahren durch streitiges Urteil enden, beträgt der Anteil in Bezug auf alle vor die Arbeitsgerichte gebrachten Kündigungsstreitigkeiten rund 3 %. In den Berufungsverfahren verstärken sich die Anteile der männlichen Kläger und der mit der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers begründeten Kündigungen. Damit geht einher, dass bei den LAG-Verfahren der Anteil der außerordentlichen Kündigungen deutlich zunimmt.

- **Abschließend: Zur Wirksamkeit des KSchG**

Theoretisch könnte das gekündigte Arbeitsverhältnis nach den Ergebnissen des arbeits- und landesarbeitsgerichtlichen Verfahrens aufgrund Urteils oder Vergleichs in ca. 10 % aller Klagefälle fortgesetzt werden. Das scheint kein starker Leistungsnachweis für ein Gesetz und ein Verfahren, die den Schutz des Bestandes des Arbeitsverhältnisses gegen sozialwidrige Kündigungen bezwecken. Diese Betrachtungsweise würde jedoch der Wirkung des Gesetzes nicht gerecht. Tatsächlich kann der arbeitsrechtliche Kündigungsschutz am Ende des Streitverfahrens auch beim Obsiegen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses häufig nicht mehr erreichen. **Die Hauptwirkung des Gesetzes liegt im Vorfeld von Kündigungsentscheidungen. Das Gesetz wirkt vor allem präventiv. Es setzt einen normativen und werthaften Rahmen für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung** und damit in gewisser Hinsicht überhaupt für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Damit gibt es, wie offen und ausfüllungsbedürftig im Einzelfall auch immer, Maßstäbe für die Beachtlichkeit und die Prüfung von Sachverhalten vor der Umsetzung in eine Kündigungsentscheidung. Es trägt damit zur Rationalisierung und in gewisser Hinsicht zur Humanisierung von Kündigungsentscheidungen bei.