

Aus dem DGB-Rechtsschutz

„Heute wird mehr um den Arbeitsplatz gekämpft“



Foto: Ulrich Beatz

Vor betriebsbedingten Kündigungen ist niemand gefeit. Sie treffen den Ingenieur und die Sozialarbeiterin genauso wie den Akkordarbeiter. Damit Kündigungsschutz wirklich Schutz gibt, wäre eine Beschleunigung der Arbeitsgerichtsverfahren essenziell.

Von Hans-Martin Wischnath

Der Autor, 54, ist Rechtssekretär der DGB Rechtsschutz GmbH und Teamleiter der Büros Göppingen/Aalen und Ulm/Neu-Ulm. Als Rechtssekretär berät er DGB-Mitglieder in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten und vertritt sie vor Arbeits-, Sozial- und Verwaltungsgerichten. Wischnath ist außerdem ehrenamtlicher Richter beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg. Kontakt: wischnath1@aol.com

■ Seit 1981 bin ich als Rechtssekretär in Göppingen tätig – einer Stadt, die zwischen Ulm und Stuttgart liegt und Teil dieser relativ prosperierenden Wirtschaftsregion ist. Mittelständische Betriebe in den Branchen Anlagen- und Maschinenbau, Automobilzulieferer, Telekommunikation und Spielwaren stellen die meisten Arbeitsplätze. Gekündigte Arbeitnehmer zu beraten und zu vertreten, gehört für uns zum Alltag. Im Laufe des wirtschaftlichen Konjunktur- und Strukturwandels hat sich einiges geändert. Heute wird mehr um den Arbeitsplatz gekämpft. Dies gilt insbesondere dann, wenn Arbeitnehmern aus betriebsbedingten Gründen gekündigt wird. Vor allem „ältere“ Arbeitnehmer kämpfen um ihren Arbeitsplatz, weil sie mehr und mehr befürchten, keinen Job mehr zu bekommen. Als „alt“ angesehen werden heute schon Arbeitnehmer, die gerade mal Mitte 40, Anfang 50 sind.

Wer glaubt, dass betriebsbedingte Kündigungen nur ungelernte oder angelernte Arbeitnehmer treffen, der irrt. Denn vor betriebsbedingten Kün-

digungen, die in unserem Büro in den Jahren 2000 bis 2002 zwei Drittel aller Kündigungsschutzverfahren ausmachen, ist niemand gefeit. Sie treffen den Ingenieur, die Sozialarbeiterin oder den Musiklehrer ebenso wie den seit 20 Jahren am Band stehenden Akkordarbeiter, dessen Arbeitsplatz durch den „Kollegen“ Computer ersetzt wird.

Hackordnung bei betriebsbedingten Kündigungen

Bei betriebsbedingten Kündigungen stelle ich immer wieder eine gewisse „Hackordnung“ fest. Nicht wenige Arbeitgeber ignorieren und missachten die Auswahlgesichtspunkte, die im Rahmen einer Sozialauswahl zugrunde zu legen sind – wie Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltspflichten. Sondern sie kündigen „bevorzugt“ ausländischen Arbeitnehmern, obwohl diese oftmals sozial schutzwürdiger sind als ihre deutschen Kollegen. Wer aber die gesetzlichen Vorgaben im Rahmen einer Sozialauswahl missachtet,

sollte nicht, wie es eine breite Arbeitgeberschar tut, darüber wehklagen, dass man bei betriebsbedingten Kündigungen keine Rechtssicherheit hat und man als Arbeitgeber mehr oder weniger den Arbeitsgerichten ausgeliefert ist.

Daneben spielen auch krankheitsbedingte Kündigungen eine nicht unwesentliche Rolle in unserer täglichen Arbeit. Auch hier wird einmal mehr als deutlich, dass „bevorzugt“ ältere Arbeitnehmer gekündigt werden. Oftmals handelt es sich um altgediente Mitarbeiter, die in der Vergangenheit nie durch Arbeitsunfähigkeitszeiten auffielen, dann aber im fortgeschrittenen Alter aufgrund eines schlichten Verschleißes der Arbeitskraft für längere Zeit erkranken oder aber auch an immer mal wieder auftretenden Kurzerkrankungen laborieren.

Derartige „Ausfälle“ eines aus Arbeitgebersicht bisher gut funktionierenden Arbeitnehmers sind „geeignet, von einer negativen Zukunftsprognose auszugehen, verursachen nicht hinnehmbare Entgeltfortzahlungskosten und stören den Betriebs-



➔ ablauf“ – so zumindest lauten die sich wiederholenden Argumente der Arbeitgeberseite. Manchmal zerreißt es einen schier, wenn man eine seit über 20 Jahren beschäftigte und bisher „unauffällige“ Arbeitnehmerin zu vertreten hat, der der Arbeitgeber allein deswegen kündigte, weil sie mehrere Wochen arbeitsunfähig krank war. Ist die Prognose bezüglich der Wiederherstellung der Arbeitskraft zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung günstig, hat man gute Chancen, den Prozess zu gewinnen.

Doch was hilft ein gewonnener Prozess, wenn der oder die Betroffene durch die Kündigung psychisch angeschlagen ist und schlichtweg Angst hat, in den Betrieb zurückzukehren? In solchen Fällen kommt es letztendlich zu dem von der Arbeitgeberseite gewollten Ergebnis, in dem ein gerichtlicher Vergleich geschlossen wird. Im Klartext heißt dies, dass auf Grund von ein paar Wochen Krankheit der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz verliert und eine Abfindung in Höhe von x Euro erhält.

Vergleich in 90 Prozent der Fälle

Was die Abfindungen im Kündigungsschutzprozess betrifft, gibt es in Deutschland kraft Gesetzes keinen einklagbaren Abfindungsanspruch. Wenn die Parteien im Rahmen einer arbeitsgerichtlichen Verhandlung zu erkennen geben, dass man einer vergleichsweisen Erledigung des Rechtsstreits nicht abgeneigt gegenübersteht, dann schlägt die Stunde des Arbeitsrichters. Der hat in Anbetracht eines großen Arbeitsanfalls ein natürliches Interesse an einer einvernehmlichen Beendigung des Verfahrens. Im Jahr 2002 hatten die Arbeitsrichter des Arbeitsgerichts Stutt-

gart jeweils zirka 800 Verfahren zu bearbeiten, von denen etwa fünf Prozent durch Urteil oder Beschluss entschieden wurden. Das heißt: Mehr als 90 Prozent der Fälle wurden verglichen oder anderweitig, wie durch Klagerücknahme oder durch eine außergerichtliche Einigung, erledigt.

Da sich als „Faustregel“ eingebürgert hat, dass bei einem offenen Prozessausgang ein halbes Bruttogehalt pro Beschäftigungsjahr als Abfindungsbetrag in Ansatz gebracht wird, ist für die erfahrenen Prozessbevollmächtigten in etwa voraussehbar, in welcher Höhe der gerichtliche Vergleichsvorschlag erfolgt. Da richterliche Vergleichsvorschläge nicht bindend sind, entwickelt sich mit schöner Regelmäßigkeit eine Diskussion zwischen den Prozessbevollmächtigten über die Höhe des Abfindungsvorschlags, die in den meisten Fällen damit endet, dass man entweder das gerichtliche „Angebot“ akzeptiert oder aber einen Abfindungsbetrag aushandelt, der unter oder oberhalb der „Faustregel“ liegt, je nachdem, wie man die eigenen Prozesschancen einschätzt.

Folgt man der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG), so ist das Kündigungsschutzgesetz vorrangig ein Bestandsschutz- und kein Abfindungsgesetz (BAG vom 30.09.1976 – 2 AZR 402/5). Dies ist sicherlich vom Grundsatz richtig. Gleichwohl enden die meisten Kündigungsschutzprozesse mit einem Vergleich gegen Zahlung einer Abfindung. In unserem Göppinger Büro haben wir in den Jahren 2000 bis 2002 in knapp 20 Prozent aller Kündigungsschutzverfahren Weiterbeschäftigungen erreichen können. Das heißt im Umkehrschluss: Vier von fünf Arbeitnehmern haben ihren Arbeitsplatz verloren und wurden finanziell in Form einer Abfindung „entschädigt“. Da die Chancen, einen

Kündigungsschutzprozess erfolgreich zu beenden, in vielen Fällen gegeben sind, wirft sich die Frage auf, warum denn der weit überwiegende Anteil der Verfahren im Vergleich endet.

Die Antwort lautet: Zum einen sind die gekündigten Arbeitnehmer/innen vielfach persönlich derart betroffen, dass sie sich gar nicht mehr vorstellen können, wieder in den Betrieb zurückzukehren. Zum anderen zwingen die langen Verfahrenszeiten eines Kündigungsschutzprozesses die Arbeitnehmer früher oder später, einen Abfindungsvergleich einzugehen, da ihnen durch die Kündigung und die sich hieran anschließende Arbeitslosigkeit die wirtschaftliche Existenzgrundlage entzogen wird. Damit erscheint die Annahme einer Abfindung als letzte Möglichkeit, um den laufenden finanziellen Verpflichtungen nachzukommen.

Beschleunigung muss erste Priorität haben

Hier muss man wissen, dass Kündigungsschutzverfahren in erster Instanz zwischen sechs und zwölf Monate dauern, bevor es zu einer Entscheidung kommt. Von dem Zwang zum Vergleichsabschluss ist der Angestellte ebenso betroffen wie der gewerbliche Metall- oder Textilarbeiter, die unsere überwiegende Klientel darstellen. Denn in den seltensten Fällen hat der abhängig Beschäftigte finanzielle Rücklagen in einem solchen Umfang, dass es ihm möglich ist, ein über mehrere Monate oder gar bis zu einem Jahr laufendes Kündigungsschutzverfahren durchzustehen.

Wünschenswert wäre es, die Verfahrenszeiten zu verkürzen, da nur so dem Arbeitnehmer der Schutz zuteil werden kann, den das Kündigungsschutzgesetz grundsätzlich vor-

sieht. Nach meiner Auffassung macht es keinen Sinn, Veränderungen des Kündigungsschutzrechts im Sinne einer Stärkung der Rechte für die Arbeitnehmer zu fordern, da dies derzeit politisch nicht durchsetzbar ist und derartige Forderungen, abgeheftet in einem Ordner mit der Aufschrift „Arbeitspapiere“, sich allenfalls in der Fachabteilung des hierfür zuständigen Ministeriums wiederfinden würden. Wichtig aber ist es, dass die Arbeitsgerichtsbarkeit mit mehr Berufsrichtern ausgestattet wird, um die Bestandsschutzverfahren zu beschleunigen.

Wer wie ich seit über 20 Jahren fast täglich mit der Wahrnehmung der Interessen gekündigter Arbeitnehmer betraut ist, auf den wirken die Forderungen des Präsidenten der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA) Dieter Hundt wie ein Schlag ins Gesicht. Hundt will „den Arbeitsmarkt“ dadurch „entfesseln“, dass der allgemeine Kündigungsschutz nur noch für Arbeitnehmer gelten soll, die in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern arbeiten und die länger als drei Jahre beschäftigt sind. Würden die „Hundt’schen“ Forderungen Wirklichkeit, so wäre unsere Republik bald von einem Heer quasi „vogelfreier“ abhängig Beschäftigter überzogen.

Nicht genug, dass Dieter Hundt Millionen von Arbeitnehmern den derzeit nach einer sechsmonatigen Beschäftigung zur Seite stehenden Kündigungsschutz nehmen will, sofern sie in einem Betrieb mit in der Regel mehr als fünf Arbeitnehmern arbeiten (§ 1 Abs. 1 i. V. mit § 23 Kündigungsschutzgesetz), nein, auch die nach seinen Vorstellungen noch unter den Kündigungsschutz fallenden Arbeitnehmer sollen keine Chance mehr haben, auf dem Klageweg die Rückkehr an ihren Arbeitsplatz durchzusetzen.

Denn, so der BDA-Präsident Dieter Hundt: „Der Arbeitgeber soll im Falle einer Klage des Arbeitnehmers gegen eine Kündigung die Option haben, hilfsweise die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung zu beantragen.“

Absurde Forderungen von Seiten der BDA

Diese Forderung ist geradezu absurd, da es schon aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht möglich sein kann, nur einseitig dem Arbeitgeber das Recht einzuräumen, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung zu beantragen (Art. 3 GG). Darüber hinaus wäre der Kampf um die Abfindung und insbesondere deren Höhe vorprogrammiert. Das Kündigungsschutzverfahren würde sich reduzieren auf einen reinen Abfindungsstreit, was aber nicht mit dem Sinn und Zweck des Kündigungsschutzgesetzes in Einklang zu bringen ist. Dass die Arbeitgeber radikale, die Arbeitnehmerrechte tangierende Vorstellungen vertreten, kann der Seite der BDA im Internet unter www.BDA-pro-job.de unter der Überschrift: „Wir entfesseln den Arbeitsmarkt“ entnommen werden, wo sie völlig ungehemmt das angebliche „Übermaß beschäftigungsfeindlicher Regulierungen im Arbeitsrecht“ attackieren und sich eine Arbeitswelt ausmalen, die allein ihren Interessen gerecht wird.

Mein Fazit: Das Kündigungsschutzgesetz und die hierzu ergangene Rechtsprechung könnten Arbeitnehmern vor ungerechtfertigten Kündigungen ausreichend Schutz gewähren und ihren Arbeitsplatz erhalten, sofern die Verfahrenszeiten in erster Instanz erheblich verkürzt werden. Denn wenn ein Kündigungsschutz-

verfahren nach drei bis vier Monaten erstinstanzlich zu Gunsten des Arbeitnehmers entschieden wird, besteht die Möglichkeit, dass der Kläger während des noch nicht rechtskräftig abgeschlossenen Verfahrens wieder an seinen Arbeitsplatz und in den Kreis seiner Kollegen zurückkehrt.

Diese Möglichkeit ergibt sich aus dem grundsätzlichen Weiterbeschäftigungsanspruch, den der Große Senat des Bundesarbeitsgerichtes im Falle des erstinstanzlichen Obsiegens während des Kündigungsrechtsstreits

„Die Verfahrenszeiten müssten verkürzt werden, da nur so dem Arbeitnehmer der Schutz zuteil werden kann, den das Kündigungsschutzgesetz grundsätzlich vorsieht.“

anerkannt hat (BAG GS vom 27.02.1985). Dieser arbeitsvertragliche Anspruch auf Weiterbeschäftigung während des Kündigungsrechtsstreits kann im Klagewege geltend gemacht werden, indem der Arbeitnehmer beantragt, den Arbeitgeber zu verurteilen, ihn zu den bisherigen Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen. Er „verpufft“ jedoch erfahrungsgemäß dann, wenn das Verfahren sich über viele Monate hinzieht.

Den Forderungen der BDA, die unter der Überschrift „für einen modernen, beschäftigungsschaffenden Kündigungsschutz“ daherkommen, treten wir mit Entschiedenheit entgegen. Nicht nur führen sie unser grundsätzlich gut durchdachtes Kündigungsschutzrecht ad absurdum, sie würden auch amerikanische Verhältnisse schaffen. ■