

Zu wenig Schutz für Arbeitnehmer

Bei einer betriebsbedingten Kündigung sind Arbeitnehmer in einer schwachen Position. Der Arbeitsrechtler Wolfgang Däubler plädiert dafür, die Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer stärker abzuwägen.

Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung müssen Arbeitgeber „dringende betriebliche Erfordernisse“ geltend machen. Im Streitfall überprüfen Arbeitsgerichte diese allerdings nicht. „Wendet sich ein Betroffener gegen eine betriebsbedingte Kündigung, so wird im Normalfall die unternehmerische Entscheidung als feststehende Größe zugrunde gelegt“, schreibt der Juraprofessor in seinem Gutachten für das Hugo Sinzheimer Institut.* Das Arbeitsgericht kontrolliere lediglich, ob die unternehmerische Entscheidung effektiv zur Reduzierung von Beschäftigung führt, so Däublers Analyse der aktuellen Rechtslage. Die bei der verhaltens- und der personenbedingten Kündigung zwingend erforderliche Interessenabwägung habe bei einer betriebsbedingten Kündigung so gut wie keine Bedeutung.

Im Klartext: Ein Arbeitgeber kann sein Unternehmen so führen, wie er es für richtig hält. Er kann es vergrößern, verkleinern oder umstrukturieren, die Arbeitsorganisation ändern oder bisher im Betrieb erledigte Aufgaben an Dritte vergeben. Die Rechtsprechung begründet das mit dem Grundrecht der Berufsfreiheit – in diesem Fall der Berufsfreiheit des Unternehmers. Eine solche Auslegung eröffne dem Arbeitgeber die Möglichkeit, von sich aus Kündigungsgründe zu schaffen, kritisiert der Rechtswissenschaftler von der Universität Bremen. So kann ein Unternehmer beispielsweise frei entscheiden, anstelle von fest Angestellten in Zukunft freie Mitarbeiter zu beschäftigen.

Die Bestandsschutzinteressen der Arbeitnehmer hingegen berücksichtigt die Rechtsprechung nicht. Dabei erstreckt sich der Schutz der Berufsfreiheit auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen, so Däubler. „Faktisch dominiert allein das Interesse des Arbeitgebers, sich bei Bedarf seiner Arbeitskräfte entledigen zu können.“ Subjektive Motive wie etwa das, einen unsympathischen Menschen loszuwerden, könnten zwar die Rechtmäßigkeit der Kündigung in Frage stellen. In einem solchen Fall fiele es dem Arbeitnehmer aber sehr schwer, dem Arbeitgeber diese Beweggründe nachzuweisen.

Der Juraprofessor spricht sich dafür aus, „nur solche betrieblichen Bedürfnisse als ausreichend anzusehen, denen gegenüber das Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers zurücktreten muss“. Entschlösse sich zum Beispiel der Arbeitgeber, bestimmte Arbeiten an eine Drittfirma zu vergeben, so müsste er seine wirtschaftlichen Vorteile darlegen. Diese würden dann gegen die Nachteile des Beschäftigten abgewogen: Wie stehen seine Chancen, in absehbarer Zeit wieder einen vergleichbaren Arbeitsplatz zu bekommen? Sind sie schlecht, und der Arbeitgeber strebt nur die Verbesserung einer bereits guten Ertragslage an, so würden in der Regel die Arbeitnehmerinteressen überwiegen. Bei drohenden betrieblichen Verlusten wäre die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nur schwer vermeidbar.

„In solchen Fällen muss jedoch den Arbeitnehmern in Form einer Abfindung ein gewisser Ausgleich gewährt werden, da ihre Interessen sonst völlig unberücksichtigt bleiben würden“, regt Däubler an. Er verweist auf das Beispiel der Niederlande: Dort bedarf grundsätzlich jede vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung der staatlichen Überprüfung. Wird die Kündigung genehmigt, so gibt es nur sehr wenige Fälle, in denen ein Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz ohne Abfindung aufgeben muss. ◀

* Quelle: Wolfgang Däubler: Die Unternehmerfreiheit im Arbeitsrecht – eine unantastbare Größe?, HSI-Schriftenreihe, Band 5, Frankfurt am Main 2012

Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de

Mehr Kündigungsschutz im Ausland

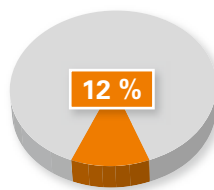
Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung empfiehlt seit einigen Jahren eine Ausweitung des Kündigungsschutzes: Betriebsbedingte Kündigungen wären generell zulässig, wenn die Vertragspartner vorab die Zahlung einer Abfindung verbindlich vereinbart hätten. Das heißt: Bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages würde der Beschäftigte auf seinen gesetzlich vorgesehenen Kündigungsschutz verzichten. Im Gegenzug erhielte er bei einer betriebsbedingten

Kündigung eine Abfindung. Die Begründung: Gekündigte Arbeitnehmer drohen ihrem Arbeitgeber häufig mit dem Gang vor die Arbeitsgerichte. Daher verständigten sich zahlreiche Arbeitgeber lieber mit dem Gekündigten auf eine teure Abfindung. Die jüngsten verfügbaren Daten stehen den Aussagen des Sachverständigenrats allerdings entgegen: In Deutschland erhalten lediglich rund 15 Prozent der Gekündigten eine Abfindung. Eine Klage reichen 12 Prozent der Gekündigten ein. Und von diesen erhalten nur 57 Prozent

eine Abfindung. Wolfgang Däubler hat in seinem Gut-

Seltene Klagen

Von allen Betroffenen klagten 2007 gegen die Kündigung durch ihren Arbeitgeber ...



Quelle: WSI/TNS Infratest 2008
© Hans-Böckler-Stiftung 2012

achten die Situation in einigen europäischen Nachbarlän-

dern beleuchtet. Dort sei die betriebsbedingte Kündigung stärkeren Beschränkungen unterworfen, „ohne dass es deshalb zu wirtschaftlichen Problemen gekommen wäre“, schreibt der Juraprofessor. So würden in Österreich, den Niederlanden, Italien und Frankreich die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen gegeneinander abgewogen. Gleiches gelte für Japan. In allen Rechtsordnungen ist auch bei einer gerechtfertigten betriebsbedingten Kündigung eine Abfindung vorgesehen. Ein Verzicht auf den Rechtsweg ist dafür nicht nötig.