

Die Kündigungsschutzrichtlinie der EG

In den 1970-er Jahren war die damalige „EWG“ für sozialpolitische Vorhaben relativ aufgeschlossen. Es kam zu den bis heute wichtigen Richtlinien über den Betriebsübergang, über Lohngleichheit von Mann und Frau und über das Verfahren bei Massenentlassungen. Später war bisweilen von den „Goldenen Siebzigern“ die Rede. Dies ist eine sehr freundliche Übertreibung, die nur deshalb verständlich ist, weil in späteren Jahrzehnten wenig oder nichts geschah.

Seit 1974 war ich gelegentlich als Berater der Generaldirektion V tätig, die für soziale Angelegenheiten zuständig war – gewissermaßen das Arbeitsministerium der (damaligen) EWG. Dort war das Arbeitsrecht recht fest in der Hand von zwei Deutschen, die beharrlich an Rechtsfortschritten arbeiteten. Ich erhielt von ihnen den Auftrag, eine Richtlinie zum Kündigungsschutz zu entwerfen. Zu diesem Zweck wurde eine internationale Gruppe von Arbeitsrechtlern ins Leben gerufen, die aus den einzelnen Mitgliedstaaten kamen und Berichte über den Kündigungsschutz in ihren Ländern erstellten. Meine Aufgabe war es dann, eine Art Generalbericht zu erstellen und daraus den Vorschlag einer Kündigungsschutzrichtlinie zu entwickeln.

Es entsprach (immer noch) dem Geist der Zeit, dass man sehr weitgehende Vorstellungen entwickelte. Mein erster Entwurf engte insbesondere die betriebsbedingte Kündigung sehr stark ein. Mit einem französischen Kollegen vereinbarte ich, dass ich „Dampf“ von links her bekommen sollte. Und er legte los: Wo denn das „Recht auf Arbeit“ bliebe, das in so vielen Verfassungen verankert sei? Mit ihm ließe sich nur dann eine betriebsbedingte Kündigung vereinbaren, wenn vorher für den Betroffenen ein neuer Arbeitsplatz gefunden sei. Die Arbeit müsse höher stehen als der Profit, war seine Schlussthese. Es gab beifälliges Gemurmel, und die EWG-Beamten begannen, sich über meinen Entwurf zu freuen.

Sehr weit reichen solche Vorgehensweisen allerdings nicht. Der Brüsseler Alltag holte die Verantwortlichen ein, und es kam der hier wiedergegebene Entwurf zustande. Er enthielt auch für Deutschland viele Verbesserungen und hätte in manchen Ländern grundlegende Veränderungen zugunsten der Arbeitnehmer gebracht.

Als besondere Punkte seien erwähnt:

- Die betriebsbedingte Kündigung ist nur auf der Grundlage bestimmte objektiver Gründe möglich, nicht schon aufgrund einer unternehmerischen Entscheidung des Arbeitgebers.
- Eine Kündigung wegen Krankheit ist ausgeschlossen, wenn in absehbarer Zeit mit einer Gesundung des Arbeitnehmers gerechnet werden kann.
- Eine personen- und eine verhaltensbedingte Kündigung sind nur zulässig, wenn sie innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis der maßgebenden Umstände durch den Arbeitgeber erfolgt.
- Die Kündigung muss mit einer Rechtsmittelbelehrung verbunden sein. Außerdem sind die Kündigungsgründe schriftlich mitzuteilen.
- Die Mindestkündigungsfrist beträgt 30 Tage.
- Während des Laufs der Kündigungsfrist ist der Arbeitnehmer in angemessenem Umfang und bei voller Lohnfortzahlung von der Arbeit frei zu stellen.
- Der Arbeitnehmer hat innerhalb von zwei Jahren einen Anspruch auf Wiedereinstellung, wenn er aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen gekündigt wurde und nunmehr Arbeitsplätze neu besetzt werden, die er mit Rücksicht auf seine Qualifikation ausfüllen kann.
- Eine Befristung ist nur aus sachlichem Grund möglich.
- Aufhebungsverträge sind nur dann wirksam, wenn sich der Arbeitnehmer vor seiner Unterschrift mit einer Person seines Vertrauens beraten konnte.
- Günstigere nationale Regelungen bleiben unberührt.

Wie weit die Beratungen innerhalb der Generaldirektion V gingen und wo Unterstützer und wo Kritiker saßen, brachte ich nie in Erfahrung. Damals war es üblich, bei

Meinungsverschiedenheiten ein Vorhaben zunächst einmal liegen zu lassen; manche Entwürfe sind aber noch nach fünfzehn Jahren als Richtlinie beschlossen worden. Vermutlich war es auch hier die lange Bank, auf der der Entwurf landete. Die Zeiten wurden allerdings nicht besser: Seit 1979, d. h. seit der Amtsübernahme durch die Regierung Thatcher in Großbritannien, bewegte sich im Arbeitsrecht rund zehn Jahre lang so gut wie gar nichts mehr. Auch dann standen Trippelschritte im Vordergrund.

Bis heute gibt es keine Kündigungsschutzrichtlinie.