

Schutz vor Willkür – mehr nicht

Wolfgang Däubler hält das deutsche Kündigungsrecht für nicht besonders arbeitnehmerfreundlich

Von Renate Angstmann-Koch

TÜBINGEN. „Wenn ein internationaler Konzern Stellen ab baut, ist der relativ bescheidene Kündigungsschutz in Deutschland ein echter Standortnachteil.“ Diese Position vertritt Prof. Wolfgang Däubler, Arbeitsrechtler an der Uni Bremen. Denn die Manager großer Unternehmen strichen Stellen zuerst dort, wo es am billigsten und einfachsten ist. Dafür sei England eine gute Adresse – oder eben Deutschland, wo schlimmstenfalls ein Sozialplan droht.

Der deutsche Kündigungsschutz habe zwar „eine schlechte Presse“, sagte der Autor mehrerer arbeitsrechtlicher Standardwerke am Mittwoch, als er auf Einladung der SPD-Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen (AfA) im SV 03-Sportheim sprach. Doch in Wahrheit sei „der Kündigungsschutz so schwach, dass er kein Beschäftigungshindernis sein kann“. Dass eine Lockerung nicht zu mehr Einstellungen führt, zeigten Studien der OECD, aber auch des IAB, des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur.

Aus Wolfgang Däublers Sicht lohnt ein Blick über den Tellerrand: „Andere haben eher einen besseren Kündigungsschutz.“ So garantiere der italienische Codice civile jedem Gekündigten ein Monatsgehalt Abfindung pro Beschäftigungsjahr – „ein toller Sozialplan“. Gebe es keinen sachlichen Grund für die Kündigung, könne man auf Wiedereinstellung klagen. Als die Regierung Berlusconi das ändern wollte, kam es zum Generalstreik. In den Niederlanden bedürfe jede Kündigung der Zustimmung der Arbeitsverwaltung, was Entlassungen zumin-

dest erschwere. In Dänemark könnten Unternehmen zwar recht einfach kündigen – doch es gebe ein Arbeitslosengeld von achtzig Prozent des Gehalts und eine gut funktionierende Vermittlung: „Wenn ich relativ leicht in den Arbeitsmarkt wieder reinkomme, kann ich auch einen relativ schwachen Kündigungsschutz in Kauf nehmen.“ Ein besonders „tolles Arbeitsrecht“ habe Slowenien. Dort sei Kündigung wegen Krankheit unzulässig, und die gesetzliche Höchst arbeitszeit von 40 Wochenstunden enthalte täglich 30 Minuten Pause.

Aus Däublers Sicht ist Kündigungsschutz „ein Stück Demokratie am Arbeitsplatz“. Er sei auch Voraussetzung für Innovationen. Nur wer wisse, dass er nicht als Quertreiber oder Störenfried auf die Straße gesetzt wird, könne Vorschläge machen und neue Projekte verfolgen: „Wenn man eine Atmosphäre hat, in der jeder sich duckt und Angst hat, kommen die Ideen nicht.“ In Deutschland gebe es auch wegen der Diskussion über Sozialabbau ein Innovationsdefizit, bedauerte Däubler. Denn ohne Sicherheit fehle der Wirtschaft jede Dynamik.

Der Arbeitsrechtler bürstete einige verbreitete Vorstellungen gegen den Strich – etwa die, der Kündigungsschutz gewähre einen „absoluten Bestandsschutz“ im Sinn eines Beamtenstatus. Fehlverhalten, fortwährende Krankheit oder „dringende betriebliche Erfordernisse“ ermöglichen es Unternehmen durchaus, Mitarbeiter zu entlassen: „Was wirklich effizient ist, ist nur der Schutz gegen willkürliche Kündigung.“

Kleinunternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten könnten jederzeit die Zahl ihrer Mitarbeiter nach Auftragslage variieren, und jeder Betrieb auch ohne sachlichen Grund Leute für bis zu zwei Jahre befristet einstellen. Für Arbeitnehmer über 52 Jahren gebe es überhaupt keine Einschränkung bei

einer Befristung. „Das wissen die Arbeitgeber zum Teil gar nicht“, wunderte sich Däubler über Forderungen, den Kündigungsschutz weiter zu lockern: „Aber was ist das für eine Rechtspolitik, die es zum Maßstab nimmt, dass Leute offensichtlich ihre Rechte nicht kennen?“

Arbeitgeber müssten allerdings bei Personalabbau eine Sozialauswahl nach Dauer der Betriebszugehörigkeit, nach Alter und Unterhaltspflichten treffen. Doch das sei auch schon das Schlimmste, was sie in Deutschland zu befürchten hätten. Nach einer Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung bekämen nur 15 Prozent der Gekündigten eine Abfindung. Von den zehn Prozent, die gegen ihren Rauswurf klagten, erstreite dann immerhin die Hälfte einen Geldbetrag.

Selbst in den USA gebe es eine Art Kündigungsschutz. Zwar gelte „hire and fire“ – aber auch „ein sehr entwickeltes Anti-Diskriminierungsrecht“. Wenn es Anhaltspunkte gibt, dass jemand wegen seiner Rasse, seines Geschlechts oder seines Alters entlassen wurde, könne er hohe Abfindungen erstreiten. „Die Sanktionen sind für unsere Verhältnisse fürchterlich“, sagte Däubler. Im Schnitt würden 350 000 Dollar Schadensersatz bezahlt, im Einzelfall auch mal 600 000 Dollar. Die Folge: „Der Arbeitgeber geht das Risiko nicht ein und kündigt nur, wenn er handfeste Gründe hat.“ So habe sich ein Professorenkollege mit 70 und 75 Jahren gegen Kündigungsversuche der University of Pennsylvania gewehrt. Inzwischen über achtzig, lehre er heute noch.



Wolfgang Däubler

Bild: Metz