

WK
02.02.2010

Abfindung nur für 15 Prozent

Arbeitsrechtler: Im Ausland gibt es bessere Regelungen

Eine Altenpflegerin musste gehen, weil sie sechs Maultaschen mit nach Hause nahm, eine Kassiererin wurde fristlos entlassen, nachdem sie fremde Pfandbons im Wert von 1,30 Euro einlöste. Der Schaden ist gering, die Kündigung trotzdem rechtens. Petra Sigge sprach darüber mit dem Bremer Arbeitsrechtler Wolfgang Däubler.

Aus den bisherigen Urteilen geht hervor, dass vor allem einfache Arbeitnehmer von Bagatellkündigungen betroffen sind.

Wolfgang Däubler: Das stimmt. Und das ist aus meiner Sicht auch das Auffällige, dass diese Kündigungen typischerweise Leute mit einfachen Tätigkeiten treffen, die oft schon sehr lange im Betrieb sind. Da liegt natürlich die Vermutung nahe, dass die Bagatelle nur ein Vorwand ist, um ältere Arbeitnehmer ohne Abfindung loszuwerden. Da scheint mir tatsächlich auch ein Stücken Personalpolitik dahinterzustecken.

Und was wäre, wenn ein „Leistungsträger“ so etwas machen würde?

Wenn es einer ist, der für den Betrieb einigermassen wichtig ist, würde man dem sagen: also so geht es nicht. Aber damit hätte es sich dann auch schon. Der würde nicht mal eine Abmahnung bekommen. Letztlich geht es um die Ersetzbarkeit des Einzelnen. Wenn jemand leicht ersetzbar ist oder wenn es sich um Leute handelt, die schon ein bisschen älter und nicht so leistungsfähig sind, dann ist die Gefahr groß, dass so eine Kündigung erfolgt.

Sind die Richter strenger als früher?

Ich würde sagen nein. Schon vor ungefähr 20 Jahren hat das Bundesarbeitsgericht in einem ähnlichen Fall entschieden. Damals hatte eine Buffet-Kraft ein Stückchen Bienenstich im Wert von 1,30 D-Mark gegessen, ohne zu bezahlen – und wurde deshalb fristlos gekündigt. Das war vom Bundesarbeitsgericht bestätigt worden mit der Maßgabe, man müsse natürlich alle Umstände des Einzelfalls berücksichtigen. Das ist also durchaus eine langjährige Rechtsprechung. Gleichzeitig gab es auch immer abweichende Urteile unterer Instanzen.

Hat denn die Zahl der Kündigungen wegen Kleinigkeiten zugenommen?

Ich habe keine konkreten Anhaltspunkte dafür, dass in letzter Zeit die Bagatellkündigungen zahlenmäßig gestiegen wären.

Sind verhaltensbedingte Kündigungen denn die häufigste Kündigungsart?

Nein, im Vordergrund stehen betriebsbedingte Kündigungen. Sie machen etwa zwei Drittel aller Fälle aus.

Wer gehen muss oder bleiben darf, bestimmt bei einer betriebsbedingten Kündigung die Sozialauswahl. Welche Kriterien werden da angelegt?

Festgelegt sind die vier Kriterien Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten sowie Schwerbehinderung.

Gibt es ein Schema, wie diese Kriterien bei der Auswahl zu gewichten sind?

Das Gesetz gibt hier kein verbindliches Schema vor. Man kann ein Punktesystem dafür festlegen – das geht allerdings nur gemeinsam mit dem Betriebsrat. Da kann man dann zum Beispiel sagen: Jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit gibt einen Punkt, jedes Lebensjahr ab 40 gibt zwei Punkte, wenn man alleinerziehend ist, bringt das zehn Punkte und so weiter. Generell gibt es aber einen großen Beurteilungsspielraum für den Arbeitgeber. Wenn er eine Auswahl vornimmt, dann muss er eigentlich nur dafür sorgen, dass jedes dieser vier Kriterien angemessene Berücksichtigung findet.

Was bedeutet angemessen?

Was das konkret heißt, kann eigentlich niemand so genau sagen. Das muss aber nicht einen Nachteil für den Arbeitnehmer bedeuten. Im Gegenteil. Diese Unbestimmtheit gibt ihm gleichzeitig die Möglichkeit, Kündigungsschutzklage zu erheben und zu sagen, da war die soziale Auswahl nicht in Ordnung. Was bei so einem Gerichtsverfahren rauskommt, weiß vorher kein Mensch. Was häufig dazu führt, dass in die-

ser Unsicherheit beide Seiten einen Vergleich schließen. Das heißt, der Arbeitnehmer kassiert eine Abfindung und akzeptiert gleichzeitig die Kündigung.

In welchen Fällen wird denn überhaupt eine Abfindung gezahlt?

Insgesamt bekommen nur etwa 15 Prozent aller Arbeitnehmer eine Abfindung. Da sind die Leute mit Sozialplan dabei, für die eine Abfindung ja normalerweise vorgesehen ist, und solche, denen der Arbeitgeber entweder freiwillig oder nach einem gerichtlichen Vergleich eine Abfindung zahlt. Das ist eben einer der großen Nachteile des deutschen Kündigungsschutzes, dass man hierzulande keine automatische Abfindung bekommt. Das heißt, wenn man gekündigt wird und die Kündigung ist inhaltlich in Ordnung, dann bekommt man gar nichts, ist einfach draußen.

Ist das im Ausland anders?

Ja, in vielen europäischen Nachbarländern wie Frankreich oder England wird automatisch eine Abfindung gezahlt – auch in Italien. Dort gibt es immer – egal aus welchem Grund gekündigt wurde – ein Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit.

Die deutschen Arbeitnehmer sind also gegenüber ihren europäischen Kollegen schlechter dran?

Beim Kündigungsschutz stehen sie tatsächlich deutlich schlechter da. Auch wenn allgemein das Gegenteil behauptet wird. Man geht immer davon aus, wir hätten in Deutschland ein besonders hohes Niveau beim Kündigungsschutz. Das ist aber so nicht richtig.



Zur Person
Wolfgang Däubler (70) ist Professor für Deutsches und Europäisches Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen.