

Kündigungsschutz in Europa

Deutschland – gut für Entlassungen

Das deutsche Arbeitsrecht provoziert Multis geradezu, Arbeitsplätze in Deutschland abzubauen: In kaum einem anderen Land der Europäischen Union ist der Kündigungsschutz so schlecht.

Schon was die Kündigungserklärung angeht, ist man bei uns arbeitgeberfreundlicher als anderswo. Wenn im Tarifvertrag nichts anderes steht, **reicht eine mündliche Erklärung**, eine Begründung ist nirgends vorgeschrieben. Anders in fast allen anderen Ländern, wo das Gesetz Schriftform und auf Verlangen des Arbeitnehmers auch die Angabe der Gründe vorschreibt. In Frankreich muss der zu Kündigende zuerst zu einer Besprechung geladen werden, wo er – unterstützt durch einen Gewerkschafter oder einen Arbeitskollegen – zu der beabsichtigten Beendigung seines Arbeitsverhältnisses Stellung nehmen kann. Erst am folgenden Tag darf der Arbeitgeber den Kündigungsbrief wegschicken.

Die Kündigungsgründe sind in allen Ländern ähnlich; man gebraucht Formulierungen wie „fair reason“, „cause réelle et sérieuse“, „causa giusta“, die im Grunde alle dasselbe sagen: **Die Kündigung muß vernünftig und akzeptabel sein.** Allerdings bestehen zwei wichtige Unterschiede:

In einzelnen Ländern, z.B. in Frankreich und Italien, beginnt der Kündigungsschutz beim ersten Arbeitnehmer. Eine „Kleinbetriebsklausel“ ist unbekannt. Bislang hat dies die Existenz der dortigen Kleinunternehmen nicht in Frage gestellt. Großbritannien kennt allerdings eine andere Grenze: Der Kündigungsschutz beginnt dort erst nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit. Die Labour-Regierung will die Frist auf ein Jahr verkürzen – auch dann ist die „gesetzliche Probezeit“ noch immer eine Freude für jeden Unternehmer, der erst mal die besondere Loyalität seiner Beschäftigten testen möchte.

Die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen ist überall möglich, doch wird zumindest in drei Ländern eine stärkere Kontrolle ausgeübt. In Frankreich und Spanien wird ein Personalabbau von der Rechtsprechung nur anerkannt, wenn entweder neue Technologien eingeführt werden oder die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens gefährdet ist. Ist beides nicht der Fall, so sind Aufhebungsverträge und ein Einstellungsstopp, aber eben **keine Kündigungen möglich.** In den Niederlanden bedarf jede Arbeitgeberkündigung der staatlichen Genehmigung – sie wird meist erteilt, doch erweist sich die Arbeitsverwaltung gerade in solchen Fällen als „zugeknöpft“ und zieht eine Genehmigung nur dann in Erwägung, wenn eine saftige Ausgleichszahlung gewährt wird.

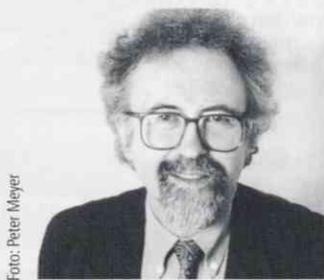


Foto: Peter Meyer

Wolfgang Däubler, Professor für Arbeits-, Handels- und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen, zieht eine ernüchternde Bilanz

Der wichtigste Unterschied besteht jedoch in den **Abfindungen.** Bei uns existiert sie nur, wenn ein Sozialplan abgeschlossen wurde, wenn sie der Arbeitgeber freiwillig gewährt oder wenn sie in einem gerichtlichen Verfahren vereinbart wird.

Wer in Großbritannien aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt wurde, erhält automatisch ein „redundancy payment“, das auf ca. einen Wochenlohn pro Jahr der Betriebszugehörigkeit hinausläuft. Bei illegaler Kündigung erhöht sich der Betrag erheblich. Ähnlich ist die Rechtslage in Frankreich.

In Spanien erhält jeder, der von einer Massenentlassung betroffen ist, die Vergütung für 20 Tage Arbeit für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit. Die Obergrenze liegt bei 12 Monatsgehältern. Bei rechtswidrigen Kündigungen steigt die Abfindung auf 45 Tage pro Jahr und darf 42 Monatsgehälter nicht überschreiten.

In Österreich erhält der Arbeitnehmer bei jeder nicht verschuldeten Kündigung eine Abfindung. Die Höhe hängt von der Dauer der Betriebszugehörigkeit ab; sie beginnt mit zwei Monatsgehältern nach drei Jahren und endet mit 12 Gehältern nach 25 Jahren. Dazu kommt ggfs. ein Sozialplan.

Am weitesten geht Italien. Der Codice Civile sieht vor, dass für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit ohne Rücksicht auf den Grund des Ausscheidens eine Abfindung bezahlt wird, die ein Jahresgehalt geteilt durch 13,5 ausmacht. Bei rechtswidrigen Kündigungen wird dieser Betrag weiter aufgestockt.

Was folgt daraus? **Weniger Kündigungsschutz als andere** zu haben, mag hinnehmbar sein, wenn die Leistungen der Arbeitslosenversicherung besser wären. Nur wird dabei eines übersehen: Für Großunternehmen, insbesondere für Multis, wird durch diese Situation ein Anreiz geschaffen, geplanten Personalabbau gerade in der Bundesrepublik durchzuführen. Diese ist zwar kein Billiglohn-, wohl aber **ein Billigkündigungsland.** •

„Deutscher Kündigungsschutz ist Weltspitze.“

Dieses Vorurteil wird von den meisten Deutschen geteilt. Mit der Realität hat es wenig zu tun. Ein europäischer Vergleich zeigt: Die Bundesrepublik muss von ihrem Podest runter. Beim Kündigungsschutz teilt sie sich mit England den letzten Platz.

Auslaufmodell Kündigungsschutz?

Ohne einen Politikwechsel droht der Kündigungsschutz in Deutschland zum

Auslaufmodell zu werden:

✳ *Bis 1996 waren bereits alle Kleinbetriebe mit bis einschließlich fünf MitarbeiterInnen vom Kündigungsschutz ausgenommen.*

Das sind 70 Prozent aller Unternehmen mit rund vier Millionen Beschäftigten.

✳ *1996 hat der Bundestag den Schwellenwert, ab der eine Kündigung begründet werden muss und Betroffene ein Klagerecht haben, von fünf auf zehn MitarbeiterInnen heraufgesetzt.*

Laut DGB trifft dies auf über 80 Prozent aller Betriebe mit sechs bis acht Millionen Beschäftigten zu.

✳ *Nach der Bundestagswahl soll der Kündigungsschutz weiter ausgehöhlt werden. Unter dem Titel „Mehr Freiraum für den Mittelstand“ hat die FDP gefordert, den Schwellenwert erneut heraufzusetzen: von zehn auf zwanzig MitarbeiterInnen.*