

Gesundschumpfen, leicht gemacht

Deutsches Arbeitsrecht begünstigte Videocolor-Pleite. Von Wolfgang Däubler

Der Fall Videocolor in Ulm zeigt: In Deutschland ist es zu leicht, einen Betrieb zu schließen. Schwesterfirmen von Videocolor in Frankreich und Italien arbeiten mit erhöhter Kapazität weiter.

Die Rechtslage in der Bundesrepublik ist einfach. Im Grundsatz ist das Recht des Unternehmers, seinen Betrieb zu schließen, voll anerkannt. Sind mehr als 20 Beschäftigte betroffen und besteht ein Betriebsrat, so muß er über einen sogenannten Interessenausgleich verhandeln, der Zeitpunkt und Ausmaß der Stilllegung zum Gegenstand hat.

Die Verhandlungssituation ist allerdings keine paritätische: Einigt man sich nicht, so gilt das Wort des Unternehmers. Der Betriebsrat kann lediglich verlangen, daß ein Sozialplan abgeschlossen wird, der insbesondere Abfindungszahlungen enthält.

Der einzelne Arbeitnehmer kann aus „dringenden betrieblichen Erfordernissen“ gekündigt werden. Klagt er dagegen vor dem Arbeitsgericht, so hat er auch dann keine Chance, wenn die Stilllegung unter betriebswirtschaftlichen Aspekten äußerst fragwürdig war: Er hätte nur dann Erfolg, wenn er nachweist, daß der Unternehmer „willkürlich“ gehandelt hat, ein Fall, der praktisch nie vorkommt.

Auch das Arbeitsamt kann an diesem Zustand nichts ändern; bei Massenentlassungen kann es lediglich einen Aufschub von bis zu zwei Monaten durchsetzen.

In Frankreich, England, Italien und Spanien hat der Unternehmer dagegen viel höhere Hindernisse einzukalkulieren.



Videocolor-Arbeiter im Streik.

Foto: dpa

In allen vier Ländern ist mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses automatisch eine Entschädigungszahlung fällig, es kommt also nicht auf die Existenz und das Verhandlungsgeschick eines Betriebsrates an. Die Höhe der Abfindung ist unterschiedlich, geht aber beispielsweise in Frankreich und Italien bis zu einem Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr. Bei zehn Jahren Betriebszugehörigkeit bedeutet dies dann gegebenenfalls 25 000 Mark, während der Durchschnittssatz bei Videocolor in Ulm bei 17 000 Mark liegt.

Wichtiger ist ein zweiter Punkt. In Frankreich, Spanien und den Niederlanden ist eine Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen nur mit Zustimmung der Arbeitsverwaltung möglich. In Frankreich prüft da-

bei die Behörde unter anderem, ob der vom Arbeitgeber behauptete wirtschaftliche Grund vorliegt und ob angemessene Abfindungen vorgesehen sind.

Bei beiden Fragen kann dabei nach einer neueren Entscheidung des Verwaltungsgerichts Paris die wirtschaftliche Lage des Gesamtkonzerns berücksichtigt werden: Die Verwaltung kann daher verhindern, daß ein gesunder Betrieb einer bestimmten Konzernstrategie geopfert wird.

Ein dritter Unterschied ist weniger auffallend, aber gleichwohl wichtig. Kommt es im Zusammenhang mit der Betriebschließung zu Auseinandersetzungen, so ist das „Illegalitätsrisiko“ sehr unterschiedlich verteilt.

Setzt sich der Arbeitgeber über das bestehende Kündi-

gungsrecht hinweg, so muß er beispielsweise in Italien eine Mindestabfindung von fünf Monatsgehältern bezahlen. Ähnlich die Rechtslage in Spanien und in Frankreich.

Bei uns ist die Entschädigung nach dem Kündigungsschutzgesetz in solchen Fällen nur nach oben hin begrenzt. Auf der anderen Seite kommt die Belegschaft in der Bundesrepublik sehr viel schneller mit dem geltenden Recht in Konflikt, wenn sie sich zur Wehr setzt: Während in Frankreich, Italien, England und im Prinzip auch in Spanien der wilde Streik legal ist, ist er nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verboten. Der ursprüngliche Sozialplan von Videocolor enthielt deshalb auch die Klausel, wer nach dem 19. Januar noch streike, hätte seinen Abfindungsanspruch verwirkt.

Das Ergebnis liegt auf der Hand: Das deutsche Arbeitsrecht bietet den Beschäftigten weniger Schutz. Das heißt nicht, daß es den anderen Rechtsordnungen generell unterlegen wäre – unser Arbeitsschutzrecht ist dem italienischen etwa meilenweit voraus.

Aber es bedeutet, daß eine Lücke besteht, die man nicht unbefragt hinnehmen darf. Der Gesetzgeber sollte aus dem Videocolor-Fall die Konsequenzen ziehen und jeden Anreiz beseitigen, gerade deutsche Werke stillzulegen. Das bedeutet die Einführung einer obligatorischen Abfindung bei jeder Kündigung, das bedeutet eine staatliche Genehmigungspflicht bei betriebsbedingten Kündigungen.

Ändert sich nichts, wird Videocolor kein Einzelfall bleiben.