gesetz ist nach der jüngsten EuGH-Entscheidung auch für Deutschland auf der Tagesordnung. Die Absicherung der Wertguthaben im Zusammenhang mit länger laufenden Arbeitszeitkonten für den Fall der Insolvenz ist ein Muss und bedarf der gesetzlichen Regelung. Von Insolvenz sind nämlich – nicht zuletzt wegen der dünneren Kapitaldecke und der geringeren Kreditwürdigkeit bei den Banken – die kleinen und mittelständischen Unternehmen überproportional betroffen. Dort aber sind fast 80 % aller Arbeitnehmer beschäftigt und vor allem dort kann – Studien zufolge – Beschäftigungsaufbau erfolgen.

Die Aufgaben der Regierungskoalition zur Auflösung des Reformstaus mit Schritten zu fortschrittlichen Arbeitnehmerrechten sind noch nicht beendet: Der Wandel hin zur Dienstleistungsgesellschaft unter Nutzung moderner IuK-Techniken bedingt noch stärker als in der Vergangenheit, dass der Arbeitnehmer auf einer korrekten Behandlung seiner Arbeitsergebnisse und den Schutz seiner Persönlichkeitsrechte am Arbeitsplatz vertrauen können muss. Die gesetzliche Festlegung dieses Schutzes ist dringend erforderlich. Schließlich brauchen auch Leiharbeitnehmer einen wirkungsvollen gesetzlichen Schutz. Wegen der besonderen Struktur der Branche werden die Gewerkschaften nicht in der Lage sein, einen gleichwertigen Schutz wie in anderen Branchen herzustellen. Die Besonderheit liegt ja gerade darin, dass es sich nicht um eine Branche im herkömmlichen tarifvertraglichen Sinne handelt. Dem Arbeitgeber müssen hier klare Pflichten auferlegt werden, deren Nichtbefolgung spürbare Konsequenzen hat. Gerade in Zeiten schwächerer Konjunktur zeigt sich noch deutlicher als sonst, dass Leiharbeit höchst unsichere Arbeitsplätze bietet und nur wenige den Sprung in dauerhafte Beschäftigungen erreichen.

Dass das Bestehende erhalten bleibt, Beschäftigung in sozial abgesicherten Arbeitsverhältnissen erfolgt und soziale Gerechtigkeit weiter ausgebaut wird, dafür wird sich der DGB auch weiter einsetzen.

Dr. Ursula Engelen-Kefer,
Stellvertretende Vorsitzende des DGB

LITERATURHINWEIS

DGB-Broschüre, Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte. Änderungen seit 1998 und geplante Neuregelungen kann gegen Unkostenbeitrag von 1,00 Euro plus Versand- und Portokosten bestellt werden bei: toennes satz+druck gmbh, Fax: 02 11-9 20 08 38.

Beschäftigungssicherung durch Kündigungsschutz

Der Kündigungsschutz gehört zum gesicherten Bestand des deutschen Arbeitsrechts. Im Bewusstsein der Beschäftigten nimmt er einen zentralen Platz ein. Er gibt ein gewisses Maß an Existenzsicherheit, weil man nicht ohne Grund seinen Arbeitsplatz verlieren kann. Für bestimmte Gruppen wie Schwerbehinderte, Frauen unter Mutterschutz, Auszubildende und Betriebsratsmitglieder besteht eine weitergehende Absicherung, die uns im vorliegenden Zusammenhang jedoch nicht interessieren soll.

Abfindung statt Kündigung?

Der allgemeine, gewissermaßen der „Standardkündigungsschutz" wird derzeit mit zwei Argumenten unter Beschuss genommen. Zum einen geht es um den Vorwurf des Etikettenschwindels. In der Realität würde eine einmal ausgesprochene Kündigung so gut wie nie wieder rückgängig gemacht. Auch wer den Rechtsweg beschreite, komme in der Regel nicht über einen Abfindungsvergleich hinaus. Unter solchen Umständen wäre es besser, im Gesetz von vornherein nur eine Abfindung vorzusehen, die den ganzen Streit um die soziale Auswahl oder den Grad des Verschuldens (hätte nicht vielleicht doch eine Abmahnung genügt?) ein für alle Mal gegenstandslos machen würde. Manche wollen allerdings die Abfindung auf alle Kündigungen ausdehnen und bei fehlendem Grund einen entsprechend höheren Betrag vorsehen – in anderem Gewande würde dann zur Freude der Anwälte doch wieder über die Umstände der Auflösung des Arbeitsverhältnisses prozessiert.

Grundsätzlicher geht eine zweite und viel wichtigere Position das Problem an. Der Kündigungsschutz hindere Neueinstellungen und sei von daher beschäftigungsfeindlich. Wer als Arbeitgeber oder Personalleiter wisse, dass er einen Mitarbeiter nur noch schwer loswerde, behelfe sich lieber auf andere Weise –

durch Leiharbeit, durch Auftragsvergabe an Dritte oder durch Überstunden der bereits Beschäftigten. Wer Neueinstellungen und damit den Abbau der Arbeitslosigkeit wolle, müsse daher dieses Beschäftigungshindernis beseitigen. Auch die Arbeitslosen könnten sich im Übrigen auf das Grundrecht der Berufsfreiheit nach Art. 12 Abs. 1 GG berufen, dessen Ausübung nicht durch fest gefügte Besitzstände der glücklichen Arbeitsplatzbesitzer unmöglich gemacht werden dürfe. Vor diesem Hintergrund wird in jüngster Zeit von Arbeitgeberseite vorgeschlagen, bei rechtswidrigen Kündigungen nur noch eine Abfindung vorzusehen, die – so einzelne Stimmen – auf ein halbes Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit begrenzt sein solle. In der Wissenschaft sind diese Vorschläge bemerkenswert schnell und in etwa gleichzeitig von Bauer,[1] Buchner[2] und Rüthers[3] aufgegriffen worden.

Auch im CDU-Wahlprogramm haben solche Vorstellungen einen gewissen Niederschlag gefunden.[4] Im Kapitel „Arbeit und Wohlstand für alle" heißt es:

„Wir wollen älteren Arbeitslosen die Möglichkeit eröffnen, sich bei Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages eine Abfindung zusichern zu lassen, wenn sie für den Fall einer künftigen Kündigung auf eine Kündigungsschutzklage verzichten. Wir werden prüfen, ob durch eine Übertragung des Optionsmodells auf Langzeitarbeitslose auch für diese zusätzliche Chancen am Arbeitsmarkt entstehen. Wir treten dafür ein, das Kündigungsschutzrecht für Arbeitnehmer und Arbeitgeber transparenter zu machen; dazu gehört, dass eine mit dem Betriebsrat vereinbarte Sozialauswahl transparent ist."

Mit bestimmten Kategorien von Bewerbern soll man daher den Kündigungsschutz „abwählen" können. Hinter der Formel von der „transparenten" Sozialauswahl verbirgt sich vermutlich eine Rückkehr zu den Namenslisten, wie sie zwischen 1996 und 1998 möglich waren und die in der Wissenschaft bisweilen als „Hinrichtungslisten"[5] bezeichnet wurden.

Bedeutung der Kritik

Beide Argumentationsstrategien lassen sich nicht unter einen Hut bringen. Ist die erste Auffassung richtig, geht es also sowieso nur um höhere oder niedrigere Abfindungen, kann von einer ausdrücklichen gesetzlichen Festschreibung des eh schon Praktizierten schwerlich ein beschäftigungspolitischer Effekt ausgehen. Die Widersprüchlichkeit sollte jedoch niemanden dazu verleiten, die Kritik als irrelevant oder gar als abwegig abzutun; schon die soziale Bedeutung der Unterstützer spricht gegen eine solche Reaktion.

Gerichtliche Abfindungspraxis – nur ein Teil der Realität

Begibt man sich in die Position eines Arbeitsrichters oder eines Prozessvertreters, so hat die erste Auffassung in der Tat einiges für sich. In ihrer Praxis ist der Abfindungsvergleich die Regel und die Rückkehr an den Arbeitsplatz selbst bei gewonnenem Prozess die Ausnahme. Dennoch wäre die Aussage, das Kündigungsschutzgesetz sei eine Art „Abfindungsvermittlungs-" oder „Trostpflastergesetz", nicht richtig.

Nur eine vergleichsweise kleine Anzahl von betrieblichen Konflikten kommt vor die Gerichte. Nicht aktenkundig werden insbesondere alle jene Fälle, in denen das geltende Recht den Arbeitgeber von einer Kündigung abgehalten hat. Wer als Arbeitnehmer Kündigungsschutz genießt, kann sicher sein, nicht wegen jedes kleinen Fehlers oder wegen jeder kleinen Unpünktlichkeit gekündigt zu werden. Auch ist bekannt, dass man nicht schon bei sechs Wochen Krankheit den Arbeitsplatz aufs Spiel setzt. Wer in einem größeren Betrieb seit 15 oder 20 Jahren beschäftigt ist, besitzt auch einen weitgehenden Schutz gegen betriebsbedingte Kündigungen: Sofern es vergleichbare andere Tätigkeiten im Betrieb gibt, wird der Betroffene wegen der Grundsätze über die soziale Auswahl bei einem Personalabbau von 10 oder 20 % mit hinreichender Sicherheit nicht „dran" sein; nur im Katastrophenfall, wenn die Belegschaft halbiert oder der Betrieb geschlossen wird, gilt Abweichendes. Würde ein Arbeitgeber sich nicht an diese Regeln halten und gleichwohl kündigen, würde er den Erlass einer einstweiligen Verfügung riskieren, aufgrund derer er den Betroffenen weiterbeschäftigen müsste. Bei offensichtlich rechtswidrigen Kündigungen ist der Rechtsschutz effektiv, weshalb sie in der Praxis auch nur sehr selten vorkommen.

Die relative Existenzsicherheit ist von großer Bedeutung für das Verhalten im Betrieb. Könnte man wegen jeder Kleinigkeit den Arbeitsplatz verlieren, würde man sich hüten, Kritik zu üben oder gar die Sprechstunde des Betriebsrats aufzusuchen. Schon Vorgespräche über eine mögliche Kandidatur bei den nächsten Betriebsratswahlen könnten zu einem Abenteuer mit ungewissem Ausgang werden. Der Kündigungsschutz ist eine elementare Voraussetzung für das Stückchen Demokratie, das wir da und dort in den Betrieben haben.

Entgegen dem ersten Anschein nützt dieser Rechtszustand auch den Arbeitgebern. Produktives Arbeiten setzt voraus, dass sich die Beschäftigten mit ihrer Aufgabe identifizieren, dass sie auch Kritik äußern und Verbesserungsvorschläge

1) Ein Vorschlag für ein modernes und soziales Kündigungsschutzrecht, NZA 2002, 529 ff.

2) Notwendigkeit und Möglichkeiten einer Deregulierung des Kündigungsschutzrechts, NZA 2002, 533 ff.

3) Vom Sinn und Unsinn des geltenden Kündigungsschutzrechts, NJW 2002, 1601 ff.

4) Abrufbar unter www.cdu.de. Die Lektüre hat einen beträchtlichen Abschreckungswert für Betriebsräte, weil u. a. die Rücknahme der zusätzlichen Freistellungen und die Reduzierung der Mitgliederzahl angekündigt werden.

5) So Grunsky, Probleme des Beschlussverfahrens nach § 126 InsO, Festschrift Gerhard Lüke, München 1997, S. 193.

machen können. Im Nähsaal der Vergangenheit und bei der Fließbandproduktion mag dies eine untergeordnete Rolle gespielt haben – moderne Dienstleistungen leben nicht nur in der IT-Branche davon, dass die beteiligten Personen motiviert sind und ihre Spielräume im Interesse einer wirkungsvollen Leistungserbringung ausschöpfen. Wer weiß, dass er von heute auf morgen aus nichtigem Anlass auf die Straße gesetzt werden kann, wird schwerlich ein solches Bewusstsein entwickeln. Konstruktive Vorschläge (die ja immer auch falsch sein können) werden nach Möglichkeit gemieden – es könnte ja sein, dass sich der Chef ärgert, weil er selbst nicht schon lange dieselbe Idee hatte. Ärger beim Chef könnte aber die Existenz gefährden.

Nun wird man dem vielleicht entgegenhalten, der Arbeitgeber könne auch unter den gegebenen Umständen von sich aus einen Kündigungsgrund schaffen: Er kann den Arbeitnehmer so lange schikanieren, bis dieser schwere Fehler begeht oder von sich aus kündigt; er kann einen Arbeitsplatz wegrationalisieren, um einen unerwünschten Mitarbeiter loszuwerden – was dann funktionieren kann, wenn die soziale Auswahl versagt, weil keine vergleichbaren Arbeitsplätze vorhanden sind. In der Tat ist unser Kündigungsschutz nicht „wasserdicht". Er wäre sehr viel effizienter, hätte man den in den 70-er Jahren entwickelten Vorschlag wieder aufgegriffen, wonach das Arbeitsverhältnis nur mit Hilfe einer Auflösungsklage hätte beendet werden können.[6] Gleichwohl ist es (glücklicherweise) nicht Alltag, dass Arbeitnehmer „hinausgeekelt" oder mit Tricks um ihren Arbeitsplatz gebracht werden. Dabei mag auch die Tatsache eine Rolle spielen, dass der Arbeitgeber ein erhebliches Risiko eingehen würde. Die „Zermürbungstaktik" kann leicht als Mobbing qualifiziert werden, das erhebliche Schadensersatzansprüche zur Folge hat,[7] eine betriebsbedingte Kündigung wäre auch nach der Rechtsprechung „offenbar unsachlich" und deshalb rechtswidrig, wenn sie zu dem Zweck erfolgen würde, eine bestimmte Person aus dem Betrieb zu entfernen.[8]

In aller Regel gibt daher das Kündigungsschutzgesetz in der betrieblichen Realität einen gewissen Bestandsschutz. Dieser lässt sich allerdings nicht in Zahlen ausdrücken, weil man nur darüber spekulieren kann, wie vielen Arbeitnehmern z. B. in einem Zeitraum von zwei Jahren ohne das Kündigungsschutzgesetz gekündigt worden wäre. Schon die Gefahr als solche ändert allerdings entscheidend die Spielregeln im Betrieb.

Kündigungsschutz als Beschäftigungshemmnis?

Erweist sich der Kündigungsschutz trotz aller Einschränkungen als Realität, so gewinnt das zweite Argument an Gewicht. Läuft er wirklich auf einen „Egoismus der Arbeitsplatzbesitzer" hinaus?

Unterstellen wir einmal, Arbeitgeber könnten Bewerber ausschließlich als Lebenszeitbeamte einstellen, die – wie bekannt – nur dann wieder entlassen werden dürfen, wenn sie die sprichwörtlichen silbernen Löffel gestohlen haben. Hier würde es sich jeder Arbeitgeber in der Tat zweimal überlegen, ob er wirklich eine derartige „Risikoinvestition" tätigen will; Bindungen solcher Art geht man allenfalls vor dem Standesamt ein. Kein einziger Personalleiter befindet sich jedoch in einer derartigen Situation. Unbestrittenermaßen kann einem Arbeitnehmer nach geltendem Recht wieder gekündigt werden, wenn keine Arbeit mehr für ihn da ist, wenn er eine erhebliche Pflichtverletzung begangen hat oder wenn er von seiner Person her nicht mehr in der Lage ist, die übernommenen Aufgaben zu erfüllen.[9] Nur dann, wenn der Arbeitgeber keinen solchen „sachlichen Grund" besitzt, muss er am Arbeitsverhältnis festhalten. Warum sollte dies wirklich ein Einstellungshindernis sein? Oder anders gefragt: Welches Bild von betrieblicher Personalpolitik schwebt jenen vor, die auch eine sachlich unbegründete Kündigung zulassen wollen? Rückkehr zum rechtlich abgesicherten Herr-im-Hause-Standpunkt als Beschäftigungsanreiz? Davon ganz abgesehen – ignoriert wird die oben skizzierte Tatsache, dass „Arbeiten mit aufrechtem Gang" letztlich auch der Produktivität zugute kommt. Die Annahme, der Verzicht auf den (heutigen) Kündigungsschutz könne zu zusätzlichen Einstellungen führen, ist daher auch deshalb in hohem Maße spekulativ, weil sie letztlich davon ausgeht, die Arbeitgeberseite würde gegen ihre eigenen langfristigen Interessen handeln.

Unberücksichtigt bleibt schließlich ein letzter Gesichtspunkt. Nach § 14 Abs. 2 TzBfG kann der Arbeitgeber bei jeder Neueinstellung das Arbeitsverhältnis ohne jeden sachlichen Grund auf zwei Jahre befristen. Dies läuft auf eine zweijährige Probezeit hinaus. Aus Arbeitnehmersicht ist dies zwar nachhaltig zu kritisieren, weil es keine vernünftige Lebensplanung zulässt – doch die Möglichkeit besteht bis auf Weiteres, und deshalb muss man auch sie in die Betrachtungen mit einbeziehen. Faktisch hat dies zur Folge, dass die unbefristete Einstellung nur dann zur Debatte steht, wenn der Arbeitnehmer sich während der zwei vorangegangenen Jahre „bewährt" hat – welcher Personalleiter wird in einer solchen Situation an Kündigung denken? Da und dort mag es einen solchen Fall geben, doch kann man keine nennenswerten beschäftigungspolitischen Impulse davon erwarten, dass man

6) Näheres zu den damaligen Vorschlägen bei Däubler, Arbeitsrecht 2, 11. Aufl., Reinbek 1998, Rdnr. 1220.

7) Siehe LAG Thüringen, AuR 2001, 274; AuR 2002, 226 (dazu Wickler, DB 2002, 477); LAG Rheinland-Pfalz, AuR 2002, 224; LAG Schleswig-Holstein, DB 2002, 1056.

8) BAG, DB 1980, 1402.

9) Zutreffend im vorliegenden Zusammenhang festgestellt bei von Hoyningen-Huene, Festschrift 50 Jahre Arbeitsgerichtsbarkeit Rheinland-Pfalz, Neuwied 1999, S. 217.

für ein paar Übervorsichtige das „Kündigungsbedenken" aus dem Weg räumt.

Das Optionsmodell

Auch bei älteren Arbeitnehmern ist mit einem Tausch „Verzicht auf Kündigungsschutz gegen Einstellung" nichts zu gewinnen. Für die über 58-Jährigen liegt dies von vornherein auf der Hand, da mit ihnen ja nach § 14 Abs. 3 TzBfG beliebige Befristungen möglich sind. Evtl. zielt das sog. Optionsmodell im CDU-Wahlprogramm[10] aber auf einen sehr viel weiteren Personenkreis, der ggfs. schon mit dem 45. Lebensjahr beginnen könnte.

Das schöne Wort vom „Optionsmodell" legt die Vorstellung nahe, beim Abschluss des Arbeitsvertrags würden beide Seiten in voller Freiheit entscheiden, ob nun Kündigungsschutz oder Abfindung für sie das Bessere sei. In der Realität ist die Freiheit gerade bei Einstellungsverhandlungen mit dieser Beschäftigtengruppe höchst einseitig verteilt; ein Arbeitnehmer, der definitiv auf Kündigungsschutz bestehen würde, ist schwer vorstellbar – ganz abgesehen davon, dass das Arbeitsamt vermutlich eine Sperrfrist verhängen würde, wenn die Einstellung an derlei „Eigenwilligkeiten" scheitert. Aber auch ein „Arbeitgeberwahlrecht", wie man das Optionsmodell korrekterweise bezeichnen müsste, wird nach dem oben Gesagten praktisch niemanden zu zusätzlichen Einstellungen veranlassen. Nur am Rande sei vermerkt, dass auch erste empirische Untersuchungen in diese Richtung weisen: Die 1996 völlig freigegebene Befristung mit Arbeitnehmern über 60 Jahren hat nicht zu einer Steigerung, sondern zu einem Rückgang bei den Einstellungen in diesem Segment des Arbeitsmarktes geführt.[11]

Anreiz zur Kündigung statt zur Beschäftigung?

Doch es gibt noch einen anderen wesentlichen Einwand. Der „Reformvorschlag" der Arbeitgeberseite sieht nur das Einstellungsverhalten der Personalabteilungen, nicht aber die Konsequenzen, die sich für den Abbau von Personal ergeben. Die zahlreichen Kurse zum Thema „Wie kündige ich richtig?", die für Personalleiter und Manager angeboten werden, würden einen drastischen Teilnehmerrückgang erfahren, wären Kündigungen auch ohne viel Vorkenntnisse „narrensicher". An die Stelle der Rechtmäßigkeitsprüfung würde eine schlichte Rechenoperation treten, ob es sich denn noch lohne, die betreffende Person trotz ihrer Besonderheiten weiter zu beschäftigen: Wer seinen Vorgesetzten auf die Nerven geht oder wer häufig krank ist, hätte besonders gute Chancen, auf die „Abschussliste" zu geraten. Warum sollte ein Arbeitgeber nicht auf den Gedanken kommen, 10.000,00 € dafür auszugeben, dass er den kränkelnden 50-Jährigen loswird und ihn durch einen dynamischen Dreißiger ersetzen kann? Mit einem reinen Abfindungssystem hätten wir gute Chancen, noch mehr Langzeitarbeitslose als bisher zu produzieren.

Die Freude der Multis ...

Die Problematik hat auch eine grenzüberschreitende Dimension, die in der Regel übersehen oder verdrängt wird; in Form einer kleinen Geschichte soll sie zum Abschluss verdeutlicht werden.

Nehmen wir an, ein amerikanischer Manager – nennen wir ihn Ron – muss in den europäischen Niederlassungen seines Konzerns 10 % des Personals abbauen. Die Logik des shareholder value verlangt eine solche Kostensenkung, der oberste Boss hat eine entsprechende Entscheidung getroffen. In welchem Land wird Ron diese Aktion am ehesten durchführen? Niemand verlangt von ihm, dass er überall mit dem Rasenmäher darübergeht; es reicht, dass die Zielvorgabe nach einem Jahr für den „Geschäftsbereich Europa" erreicht ist. Vernünftigerweise erkundigt sich Ron erst mal nach den rechtlichen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen.

Die **Niederlande** sind ersichtlich eine schlechte Adresse. Dort wird nicht nur wie in allen europäischen Ländern eine Art „sachlicher Grund" für die Kündigung verlangt. Vielmehr muss in jedem Einzelfall die staatliche Arbeitsbehörde zustimmen. Gerade bei ausländischen Arbeitgebern und fehlenden wirtschaftlichen Zwängen kann dies Schwierigkeiten machen. Auch ist man nicht unbedingt daran interessiert, die wirtschaftliche Lage des Gesamtkonzerns den niederländischen Stellen gegenüber offenzulegen.

In **Frankreich** gibt es Derartiges seit 1986 nicht mehr. Allerdings hat man das Problem, dass betriebsbedingte Kündigungen von den Gerichten nur bei gefährdeter Wettbewerbsfähigkeit anerkannt werden; die bloße Steigerung der Rendite reicht als Begründung nicht aus.[12] Dazu kommt, dass dort immer „social unrest", also Streiks, Demonstrationen und Ähnliches drohen, die aus Sicht des Konzerns Kostenrisiken bergen: Vielleicht wird es notwendig sein, ziemlich tief in die Tasche zu greifen, um so die Situation wieder einigermaßen zu beruhigen.

Die **österreichische** Umwelt könnte in diesem Punkt sehr viel pflegeleichter sein. Die durchschnittlichen Streikzeiten pro Jahr und Arbeitnehmer lassen sich dort nur noch in Sekunden ausdrücken. Aber die Kündigungen sind teuer. Auch

10) Siehe oben Fn. 4

11) IAB-Kurzbericht, Ausgabe Nr. 12 v. 1. 9. 2000, Helmut Rudolph, S. 5 Abb. 2.

12) Näher Colneric, Richterliche Kontrolle von Kündigungen aus unternehmensbezogenen Gründen – Ein deutsch-französischer Rechtsvergleich mit Konsequenzen, Otto-Brenner-Stiftung, Schriftenreihe, Bd. 73, Frankfurt/Main 1998, S. 11 ff.; Reinecke, Zur „unternehmerischen Entscheidungsfreiheit" im Recht der betriebsbedingten Kündigung in Deutschland und Frankreich, ZIAS 2000, 17 ff.

wenn ein „sachlicher Grund" vorliegt, muss eine Abfindung bezahlt werden, es sei denn, der Arbeitnehmer hätte die Auflösung des Arbeitsverhältnisses überwiegend verschuldet. Die Höhe hängt von der Dauer der Betriebszugehörigkeit ab; sie beginnt mit zwei Monatsgehältern nach drei Jahren und endet mit zwölf Monatsgehältern nach 25 Jahren.[13] Daneben kann der Betriebsrat ggf. einen Sozialplan verlangen. Prädikat: Für Arbeitgeber nicht empfehlenswert.

Italien könnte vielleicht ein bisschen mehr bieten. Der Ministerpräsident Berlusconi hat in der amerikanischen Presse den Ruf eines „good guy", eines feinen Kerls, der ganz bestimmt nicht von den Gewerkschaften ferngesteuert ist. Doch ein Kontakt mit der Niederlassung in Mailand belehrt Ron eines Besseren. Nach Art. 2120 des Codice Civile ist bei jeder Kündigung eine Abfindung geschuldet; pro Jahr der Betriebszugehörigkeit beträgt sie ein Jahresgehalt geteilt durch 13,5, was faktisch auf ein Monatsgehalt hinaus läuft.[14] Außerdem benötigt der Arbeitgeber einen „gerechten Grund". Fehlt es daran, so kann ausschließlich der betroffene Arbeitnehmer zwischen einer Rückkehr in den Betrieb und einer (zusätzlichen) Abfindung wählen. Aber Berlusconi habe daran doch etwas geändert, wird Ron einwerfen. Ja, werden seine Gewährsleute antworten, er habe gute Absichten gehabt. Für bestimmte Fälle – z. B. bei der Übernahme von befristeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse – hätte er auch dem Arbeitgeber ein Recht zur Auflösung gegen (zusätzliche) Abfindung einräumen wollen. Dagegen hätten die italienischen Gewerkschaften in einem eintägigen Generalstreik protestiert. Dies habe zur Folge gehabt, dass die entsprechende Gesetzesänderung zunächst auf Eis gelegt wurde und dass über ihre Zukunft mit den Gewerkschaften gesprochen wird; man könnte auch von einer Beerdigung zweiter Klasse sprechen. Für Ron ist klar: Hände weg von Italien.

In **Madrid** meldet sich wegen der Hitze niemand am Telefon. Ron hat aber zufällig in der Zeitung gelesen, dass auch dort vor kurzem ein eintägiger Generalstreik stattgefunden und dass dabei auch der geplante Abbau des Kündigungsschutzes eine wesentliche Rolle gespielt hat. Weitere Nachforschungen scheinen wenig erfolgversprechend.

Wie wäre es mit good old **Germany?** Die deutschen Gewerkschaften sollen zwar reich und mächtig sein und irgendwie auch sozialistisch angehaucht, aber man kann es ja mal probieren. Und in der Tat wird er fündig: Wenn man bestimmte Aufgaben nicht mehr durch eigene Leute erfüllen lässt, kann man aus „dringenden betrieblichen Gründen" kündigen; auch reicht es, wenn man einfach die Geschäftstätigkeit reduziert. Insoweit stellen sich nicht die gleichen Probleme wie mit den französischen Gerichten.

Aber der deutsche Sozialplan? In der Tat gibt es bei der Tochtergesellschaft in Hamburg einen Betriebsrat. Doch der Personalleiter kann Ron einigermaßen beruhigen. Wenn man Glück habe, liege im einzelnen Betrieb ein „reiner Personalabbau" vor, so dass der Sozialplan nur dann obligatorisch sei, wenn man 10 oder 15 % der Beschäftigten entlasse.[15] Aber eigentlich müsse man im europäischen Vergleich auch den Sozialplan nicht fürchten. Wenn der Betriebsrat besonders gut verhandle und auch die Presse mobilisiere, seien allenfalls Abfindungen wie nach dem österreichischen Gesetz zu erwarten; da komme dann aber nichts mehr hinzu. Ein Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit sei zwar zulässig,[16] in der Praxis jedoch eher selten.

Aber wie stehe es mit „social unrest", will Ron wissen. Wenn die Belegschaft gut organisiert sei – so die Antwort aus Hamburg –, könne es zu einer „Mahnwache" kommen oder auch zu einem Bittgottesdienst, aber viel mehr sei nicht zu befürchten. Streiks um Unternehmerentscheidungen seien in Deutschland verboten,[17] und die Deutschen würden sich auch daran halten.[18] Früher habe es mal einen Film gegeben mit dem Titel „Rote Fahnen sieht man besser", und der hätte bei solchen Gelegenheiten immer die Leute aufgeputscht; soweit er wisse, sei dieser aber schon lange nicht mehr gezeigt worden. Wer arbeitslos werde, würde heute eine „Ich-AG" gründen und als Selbstständiger sein Glück versuchen. Da seien die Deutschen amerikanischer als die Amerikaner, und irgendwann würde einer auch noch auf die Idee verfallen, sich das nötige Kapital für seinen Bauchladen oder seinen Friseurstuhl an der Börse zu holen. Zusammengefasst: Bei Massenentlassungen wird es relativ wenig Trouble geben.

Ähnlich fallen die Auskünfte der Londoner Niederlassung aus. Gott sei Dank – der Rundruf hat sich doch noch gelohnt. Ron lehnt sich zufrieden zurück – er weiß jetzt, wo er am einfachsten Personal abbauen kann.

Per Zufall erfährt er am nächsten Tag, dass die Arbeitgeber in Deutschland den Kündigungsschutz abschaffen und die Abfindung auf ein halbes Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit begrenzen wollen. Well, meint er, unter diesen Umständen können wir die ganze Aktion in Deutschland durchführen und brauchen die Briten gar nicht mehr zu beunruhigen. Es gibt eben Länder, die wirklich solidarisch sind ...

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

---

13) Dazu Runggaldier (Hrsg.), Abfertigungsrecht, Wien 1991.

14) Sog. Trattamento di fine rapporto.

15) Einzelheiten in § 112a BetrVG.

16) BAG, AP Nr. 41 zu § 112 BetrVG 1972.

17) Dies ist eine verbreitete Auffassung, die so aber nicht stimmt. Das BAG (AP Nr. 56 zu Art. 9 GG = PersR 1990, 239 mit Anm. Däubler) nimmt eine tarifliche Regelbarkeit (und damit auch eine Erkämpfbarkeit) immer dann an, wenn sich soziale und wirtschaftliche Aspekte der unternehmerischen Entscheidung nicht trennen lassen.

18) Stimmt.