

Mehr Kündigungsschutz könnte dem Standort helfen

Warum Konzerne gerade in Deutschland Personal abbauen

von Wolfgang Däubler



WOLFGANG DÄUBLER, 59
Der Juraprofessor an der Universität Bremen ist Spezialist für Arbeitsrecht. Er reagiert auf den Standpunkt von Bernd Rütters (FOCUS 29/98)

Übersteigert soll nach dem „Standpunkt“ von Bernd Rütters unser Kündigungsschutz sein, ein Einstellungshindernis für kleine und mittlere Unternehmen.

Kennen deutsche Unternehmen das geltende Recht wirklich so wenig? Wer einstellen will, kann die Verträge bis zu zwei Jahren befristen. Anschließend ist der Arbeitnehmer wieder draußen – egal aus welchem Grund. Weil die Aufträge zurückgingen, weil er nicht in den Betrieb „hineinpaßt“, weil ihn der Arbeitgeber schlicht nicht mehr sehen will. Abfindung als „Übergangshilfe“ oder höheres Gehalt als „Risikoprämie“? Das ist in diesen Fällen pure Sozialromantik. Der Betroffene darf sich in der Schlange der Arbeitslosen hinten anstellen.

Selbstverständlich kennt auch der Arbeitsrechtler Rütters diese Möglichkeiten. Warum läßt er sie unter den Tisch fallen? Realität als Störfaktor für die eigenen Vorstellungen?

Doch vielleicht ist eher an langfristig Beschäftigte gedacht. Im heutigen Kündigungsschutz wirke die „Lebensbundtheorie“ aus der NS-Zeit nach; oft sei es leichter, von einer Ehe als von einem Arbeitsverhältnis loszukommen. Noch immer müsse die Kündigung das letzte Mittel sein und dürfe nur ausgesprochen werden, wenn eine gedeihliche Zusammenarbeit nicht mehr zu erwarten sei. Auch das seien Nazi-Grundsätze.

Was soll diese Gleichstellung von Ehe und Arbeitsverhältnis? Wollen wir in Zukunft verlangen, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer drei Jahre lang kaum mehr miteinander reden, um sich dann wegen „Zerrüttung“ ihrer Beziehung voneinander zu trennen?

Die Realität sieht anders aus. Disziplinlosigkeiten können meist schnell und radikal gehandelt werden. Wer als Büffetkraft in einem Café ein kleines Stück Bienenstichkuchen für sich „abzweigt“, darf nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sogar fristlos entlassen werden. Ausnahme: Es handelte sich um einen „Ausrutscher“, der in Zukunft nicht wieder passieren wird. Übersteigertes Kündigungsschutz?

Wichtiger noch ist die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen. Entscheidet sich der Arbeitgeber für Lean production, d. h. dafür, dieselbe Aufgabe in Zukunft mit weniger Beschäftigten zu bewältigen, kann er die „überzählig Gewordenen“ kündigen. Die Rechtsprechung akzeptiert dies auch bei einem Unternehmen, das nur die Rendite seiner Aktionäre von zehn auf 15 Prozent steigern will.

Einziges Schutz für den Arbeitnehmer: Es gibt Ausweichmöglichkeiten, zum Beispiel einen freien Arbeitsplatz in einem Schwesterbetrieb. Dann ist die Kündigung nämlich nicht „letztes Mittel“. Schon in der Weimarer Zeit war dieses Ultima-ratio-Prinzip anerkannt, die Nazis haben es nur abgeschrieben. Wollen wir es wirklich über Bord werfen? Und nicht zu vergessen: Wenn kein Sozialplan besteht, hat der Arbeitnehmer nicht einmal ein Recht auf Abfindung.

Allenfalls schlechter Durchschnitt sind wir schon heute im Kündigungsschutz unter den EU-Staaten. In Frankreich wird die „Personalausdünnung“ von der Rechtsprechung nur dann akzeptiert, wenn andernfalls die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens gefährdet ist. Nach italienischem Recht bekommt der Gekündigte automatisch eine Abfindung in Höhe von einem Monatsgehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit. Ähnlich ist die Lage in Österreich. In den Niederlanden braucht der Arbeitgeber für jede Kündigung eine staatliche Genehmigung, die alles andere als eine Formalität ist.

Für multinationale Konzerne wird so geradezu ein Anreiz geschaffen, einen geplanten Personalabbau in Deutschland durchzuführen – hier haben sie mit den geringsten Schwierigkeiten zu rechnen. Dies ist der eigentliche Standortnachteil, über den kein Neoliberaler ein Wort zu verlieren pflegt.

Ein besserer Kündigungsschutz hätte auch einen anderen Vorteil. Eine Wirtschaft, die von Innovation und Qualität lebt, benötigt kreative Beschäftigte. Vorschläge, die über die tägliche Routine hinausgehen, wird nur machen, wer einigermaßen sicher sein kann, auch noch morgen oder übermorgen im Betrieb zu sein. Für weitsichtige Unternehmer ist die Kündigung deshalb der Worst case, die Notbremse, die man nur zieht, wenn alle anderen Mittel versagen. ■

Deutsches Arbeitsrecht verhindert neue Jobs

Zuviel Sozialschutz erweist sich als Rache des Gutgemeinten

von Bernd Rüthers



BERND RÜTHERS, 68
Der Arbeitsrechtler lehrt an der Universität Konstanz und ist Autor zahlreicher Veröffentlichungen zur Arbeitsmarktpolitik

Die Massenarbeitslosigkeit in Deutschland hat viele Ursachen. Eine stellt das deutsche Arbeitsrecht dar, nicht zuletzt der übersteigerte Kündigungsschutz. Dieser verkommt auch bei klarem Sachverhalten immer mehr zu einem Kuhhandel über Abfindungen.

Im vergangenen Jahr haben 46 Prozent der kleineren und mittleren Unternehmen in einer Umfrage geäußert, daß sie wegen der deutschen Kündigungsrechtsprechung Neueinstellungen vermeiden und lieber auf Überstunden und Rationalisierungen ausweichen. Hier zeigt sich, daß der überzogene Sozialschutz im Ergebnis arbeitnehmerfeindlich wirkt. Er verhindert neue Arbeitsplätze und erweist sich als Rache des Gutgemeinten.

Die Rechtsprechung zum Kündigungsschutz, die wesentlich auf inhaltlich unbestimmten Generalaussagen beruht, wird durch zwei richterrechtlich entwickelte Prinzipien beherrscht: das „Ultima-ratio-Prinzip“ und das „Prognoseprinzip“. Die Kündigung seitens des Arbeitgebers darf immer nur das „letzte Mittel“ sein und kommt erst dann in Betracht, wenn eine zum Zeitpunkt der Kündigung negative Zukunftsprognose für eine weitere gedeihliche Entwicklung des Arbeitsverhältnisses feststeht.

Diese Negativprognose muß etwa bei krankheitsbedingten Kündigungen – zum Beispiel bei Drogenabhängigen – medizinisch gesichert sein und in der Regel dahin gehen, daß eine Heilung in einem absehbaren, auch längeren Zeitraum nicht erwartet werden kann. Drogenabhängigkeit wird so arbeitsrechtlich zum Arbeitgeberberrisiko.

Im Ergebnis ist heute der Bestand eines Arbeitsverhältnisses oft wirksamer geschützt als der einer Ehe. Das gilt vor allem für den erforderlichen Zeitaufwand für einen Auflösungsprozeß. Es kommt hinzu, daß das Bundesarbeitsgericht für den gekündigten Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen außerhalb der gesetzlichen Regelung einen weiteren generellen Weiterbeschäftigungsanspruch konstruiert hat. Dieser besteht auch

dann, wenn das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer personen- oder verhaltensbedingt völlig zerrüttet ist. Einen vergleichbaren Fortsetzungszwang für zerrüttete Ehen gibt es nicht. Fragt man nach den historischen Wurzeln dieser überzogenen Rechtsprechung, so ergibt sich Überraschendes.

Die Parallele zwischen der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses und einer Ehe wurde in der juristischen Literatur erstmals 1939 im Anschluß an das NS-Ehegesetz von 1938 gezogen (Herschel, Deutsche Justiz 1939, S. 410). Dort heißt es: „Es ist sinnwidrig, den Maßstab für Lösungsbefugnis einer nationalsozialistischen Gemeinschaft ... einem individualistischen Umstand zu entnehmen. Dem hat der Gesetzgeber (für die Ehe) ... Rechnung getragen, indem er zu einer objektiven Wertung mit sozialistischem Maßstab übergegangen ist. ... Die arbeitsrechtliche Kündigung bedeutet einseitige Auflösung ... einer besonders wichtigen Gemeinschaft, ... zudem die Gefährdung des Verwurzelns des deutschen Arbeitsmenschen mit Betrieb und Beruf.“ Beide, Ehe und Arbeitsverhältnis, standen im Dienst der NS-Volksgemeinschaft. Daraus wurde das Arbeitsverhältnis als eine Art unauflösbarer „Lebensbund“ wie die Ehe konstruiert. Das hieß dann „personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis“.

Diese historische Wurzel der Lebensbunde-theorie, die heute im Kündigungsschutz fortwirkt, verschweigen herrschende Lehre und Rechtsprechung gern. Die Rechtsprechung wie Teile der Literatur leugnen nicht nur die Herkunft, sondern auch die Auswirkungen des überzogenen Kündigungsschutzes auf den Arbeitsmarkt. Wer die Quellen aufdeckt, macht sich unbeliebt. Den Schaden haben die Arbeitslosen.

Was hier am Beispiel Kündigungsschutz deutlich wird, gilt auch für andere Fehlwirkungen des Arbeitsrechts. Daß das Bundesarbeitsgericht beispielsweise den Streik nicht mehr als letztes Mittel – Ultima ratio – sieht, sondern als erstes Mittel für zulässig erklärt, stört das Gleichgewicht der Tarifparteien im Tarif- und Arbeitskämpfrecht nachhaltig. Gleichzeitig wurde die Aussperrung als Abwehrmittel der Arbeitgeber durch richterrechtliche „Quoten“ praktisch unmöglich.