

Der Blick über den Zaun: nirgends ein Vergnügen, die Kündigung

Wer in Deutschland als Arbeitgeber mit dem Arbeitsrecht unliebsame Bekanntschaft macht, wird dies weit überwiegend im Bereich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses tun. Die Lösung des Arbeitgebers von einem Arbeitnehmer durch Kündigungserklärung ist in Deutschland stark reglementiert. Nach einer Karenzzeit von sechs Monaten muss in einem etwas größeren Betrieb eine arbeitgeberseitige Kündigung sozial gerechtfertigt sein. Dafür muss ein entsprechender Kündigungsgrund vorliegen, der verhaltens-, personen- und betriebsbedingt sein kann. Bei letzterem ist nicht nur der Grund als solcher gerichtlich überprüfbar, sondern auch die Auswahl des gekündigten Mitarbeiters anhand der Kriterien Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltspflichten.

Die Kündigungsfrist für eine ordentliche Kündigung ist für den Arbeitgeber gesetzlich abhängig von der Betriebszugehörigkeit geregelt.

Im gesamten europäischen und außereuropäischen Ausland sind die gesetzlichen Regelungen für diesen Sachverhalt sehr unterschiedlich. Als kleiner gemeinsamer Nenner kann zunächst einmal festgehalten werden, dass aber in allen Ländern, über die im folgenden berichtet wird, eine Kündigung gerichtlich auf ihre Wirksamkeit überprüft werden kann. Das ist dann aber hier auch schon das Ende der Gemeinsamkeit. Die Klagfrist selbst, in Deutschland inzwischen durchgehend 3 Wochen, zeigt dann aber schon die volle Breite des Spektrums, von dem Fehlen einer Klagfrist (Frankreich) bis zu zwei Jahren (Finnland).

Frankreich

In Frankreich bedarf eine Kündigung eines tatsächlichen und ernstesten Grundes. Ist dieser Grund wirtschaftlicher Natur, beträgt die Kündigungsfrist 7 Tage, außerdem ist der Betriebsrat anzuhören. Andere Kündigungsfristen sind kollektivvertraglich geregelt, ebenso die Frage einer Abfindung, allerdings erst ab zwei Jahren Betriebszugehörigkeit.

UWE JAHN
RECHTSANWALT

ARBEITSRECHT
FACHANWALT

WIRTSCHAFTSRECHT
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

MEDIZINRECHT
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

Neumühler Straße 22
19057 Schwerin

Tel 0385 616106
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:
ra-jahn@mvnet.de
www.ra-uwe-jahn.de

Existiert kein ausreichender Grund für die Kündigung, ist sie gleichwohl wirksam, jedoch bestehen Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers.

Großbritannien

In Großbritannien muss eine Kündigung gerechtfertigt sein, ein entsprechender plausibler Grund ist darzulegen. Die Kündigungsfrist ist gestaffelt bis maximal 12 Wochen und beginnt mit einer Woche nach einem Monat Betriebszugehörigkeit. Abfindungszahlungen kommen nur bei Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen in Betracht. Die gerichtliche Überprüfung vor dem Arbeitsgericht hat innerhalb einer Frist von 3 bis maximal 6 Monaten beantragt zu werden. Parallel dazu können Ansprüche vor dem Zivilgericht innert sechs Jahren geltend gemacht werden.

Stellt sich vor Gericht die Unwirksamkeit der Kündigung heraus, folgt allermeistens für den Arbeitnehmer daraus nur ein Abfindungs- (bzw. Schadensersatz-)anspruch, nur in seltenen Ausnahmefällen besteht Anspruch auf Wiedereinstellung oder Weiterbeschäftigung.

Spanien

Spanien wird gerne in Wirtschaftskreisen als das dynamischste europäische Land angesehen. Und doch ist längst nicht alles so dereguliert, wie man erwartet.

Kündigungen aus verhaltensbedingten Gründen kennen keine Kündigungsfrist, aus objektiven Gründen beträgt die Kündigungsfrist 30 Tage. Allerdings ist zuvor eine Anhörung des Mitarbeiters erforderlich.

Auch besteht ab 50nMitarbeitern im Betrieb eine Verpflichtung zur Errichtung eines Sozialplanes.

Abfindungsansprüche sind mit einer Obergrenze von 12 Monatsgehältern und einer Höhe von 20 Tageslöhnen pro Jahr der Betriebszugehörigkeit festgeschrieben. Und dem Arbeitsgerichtsverfahren ist ein Schlichtungsverfahren vorgeschaltet, welches innert 20 Arbeitstagen einzuleiten ist.

Stellt sich die Kündigung als unwirksam heraus, so kann zwischen Weiterbeschäftigung und Abfindung gewählt werden.

Finnland

Auch in Finnland ist der Arbeitnehmer vor Ausspruch einer Kündigung zu hören. Und wenn die Kündigung unwirksam ist, bestehen nur Schadensersatzansprüche. Dafür beträgt die Kündigungsfrist zwei Monate bis zu einer Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren, darüber ist sie entsprechend der Betriebszugehörigkeit gestaffelt. Allerdings bestehen Abfindungsansprüche bei einer wirtschaftlich begründeten Kündigung erst ab dem 43. Lebensjahr und fünf Jahren Betriebszugehörigkeit.

Die Frist zur Überprüfung der Wirksamkeit der Kündigung durch ein Gericht beträgt die bereits erwähnten zwei Jahre, allerdings vor einem allgemeinen Gericht. Ein Arbeitsgericht ist nur dann zuständig, wenn eine kollektivvertragliche Regelung verletzt wurde.

Türkei

In der - zukünftig europäischen - Türkei sind Kündigungen aus einem plausiblen persönlichen, verhaltensbedingten oder wirtschaftlichen Grund zulässig. Bei Vorliegen eines personen- oder verhaltensbedingten Grund und beabsichtigter fristloser Kündigung ist zunächst der Arbeitnehmer anzuhören. Die Kündigungsfristen sind entsprechend der Betriebszugehörigkeit gestaffelt von zwei Wochen (bis sechs Monate BZ) bis acht Wochen (mehr als drei Jahre BZ). Die Kündigung bedarf der Schriftform und der Arbeitgeber muss den auf die Kündigungsfrist entfallenden Lohn dem Arbeitnehmer bei Ausspruch der Kündigung in bar entrichten. Verkürzt der die Kündigungsfristen rechtswidrig, hat er den Differenzlohn als Schadensersatz zu leisten.

Innert einer Frist von einem Monat kann der Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung erheben, eine Öffnungsklausel für ein Schlichtungswesen aus kollektivvertraglicher Basis besteht. Im Falle der Unwirksamkeit der Kündigung besteht eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Wiedereinstellung innert eines Monats, deren Verletzung Entschädigungsansprüche zwischen vier bis acht Monatsgehältern – im Ermessen des Gerichts – nach sich ziehen.

USA

Und in Amerika, dem Heimatland der Deregulierung, dem Mekka des „hire and fire“ ?

Grundsätzlich besteht dort der Grundsatz, dass ein unbefristet abgeschlossenes Arbeitsverhältnis von beiden Parteien jederzeit und ohne Grund gekündigt werden kann. Durchlöchert wird dieser Grundsatz allerdings durch einzelstaatliche Regelungen in Bundesstaaten, die das eine oder andere Hindernis aufbauen. Hauptausgangspunkt für derartige Hindernisse ist das Verbot einer „unfair dismissal“, also einer ungerechten Entlassung – was immer das auch dann jeweils sein mag.

So finden sich unter dieser Überschrift durchaus unterschiedliche Diskriminierungsverbote für Frauen, Schwarze, Behinderte, ältere Mitarbeiter etc. .

Hier droht dem Arbeitgeber das größte Ungemach, weil viele Arbeitnehmer zu einer dieser diskriminierungsfähigen Gruppen gehören. Außerdem besteht ein Kündigungsverbot gegenüber Mitarbeitern, die eine Anzeige gegen ihren Arbeitgeber wegen kriminellen oder unlauteren Machenschaften erstattet haben.

Aber die arbeitsrechtliche Wirklichkeit in den USA zeigt bestätigt recht gut die These der konstitutionellen Unterlegenheit des Arbeitnehmers in der arbeitsvertraglichen Beziehung: besondere einzelvertraglich vereinbarte Kündigungsschutzregelungen sind sehr ungewöhnlich und weithin ungebräuchlich.

Uwe Jahn

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

© RA Uwe Jahn, Schwerin