

Sozialauswahl - Wie Chefs unrechtmäßig kündigen

Von Elke Spanner

Nach einer Kündigung kommt erst die Verzweiflung, dann sollte man kämpfen

In Bayern bekommt eine Mutter von fünf Kindern eine Kündigung - betriebsbedingt. Dabei hätten vor ihr andere gekündigt werden müssen. Jetzt ist der Fall vor Gericht. Doch dort gewinnt meist der, der die besten Nerven hat.

Sie verstand sich gut mit den Kollegen und der Job machte Spaß: Seit vielen Jahren arbeitete Nadine Stephan als Personalreferentin in einem bayerischen Elektrobetrieb. Sie ahnte nichts Böses, als sie eines Tages vom Chef einen eiligen Auftrag bekam. Sie musste eine betriebsbedingte Kündigung schreiben: ihre eigene.

Der Schock, die Angst, die Wut: Nadine Stephan brauchte einen Moment, um das alles zu begreifen, dann begann sie sich zu wehren. Sie hat eine Kündigungsschutzklage eingereicht. Ein Richter muss nun klären, ob ihr Chef sie entlassen durfte. Weil es eine betriebsbedingte Kündigung war, hätte es eigentlich eine Sozialauswahl geben müssen. Doch die gab es nicht. Denn dann wären vor Nadine Stephan möglicherweise noch ein paar andere Kollegen an der Reihe gewesen. Kollegen, die nicht fünf Kinder haben und deshalb weit weniger Punkte in dem Ranking, wen es bei einer betriebsbedingten Kündigung zuerst erwischt und wen nicht.

Betriebsbedingt ist das Schlüsselwort in Fällen wie diesen. Es bedeutet, dass ein Unternehmen für einige Mitarbeiter keine Verwendung mehr hat und Stellen abbauen muss. Doch weil die ihre Entlassung nicht persönlich verschuldet haben, löst der Begriff einen Schutzmechanismus aus - die Sozialauswahl. Damit sind Chefs nicht mehr frei in der Entscheidung, wen sie feuern. Sie müssen im Prinzip bei denen anfangen, die es nicht so hart trifft: bei den jüngeren, ohne Familie, die erst kurz im Betrieb sind. Alter, Familienstand, Betriebszugehörigkeit sind die Hauptkriterien für das Punktesammeln gegen Rauschmiss, auch eine Schwerbehinderung bringt einen Bonus.

Die schmutzigen Tricks der Chefs

Die Sozialauswahl greift in allen Unternehmen, in denen mindestens zehn Mitarbeiter seit mehr als sechs Monaten arbeiten. Beschließt etwa ein Betrieb, dass er von fünf Mitarbeitern zwei nicht mehr braucht, dürfen deshalb nicht unbedingt die Besten bleiben.

Zurück zum Fall Nadine Stephan: In ihrer Firma hat es keine Sozialauswahl gegeben. Ein Indiz dafür, dass in diesem Fall die betriebsbedingte Kündigung tatsächlich nur vorgeschoben ist. Stephan glaubt, auch den Grund dafür zu kennen: Vor dem Rauswurf hatte sie mit ihrem Chef über einen Ausgleich für Überstunden verhandelt. Wenig später musste sie ihre eigene Kündigung schreiben. Stephens Anwalt Jürgen Neupärtl: "Es gilt das Maßregelverbot. Nur weil ein Chef sich über eine Forderung ärgert, darf er die Mitarbeiterin deshalb nicht gleich entlassen." Doch zwischen dem, was das Arbeitsrecht vorgibt, und was in der Wirklichkeit in den Betrieben passiert, liegen oft Welten.

Die Strategie der Firmen: Mürbe machen

Die betriebliche Kündigung ist eine beliebte Taktik bei Chefs, die hart spielen, obwohl sie genau wissen, dass sie eigentlich nicht im Recht sind. Mürbe machen, lautet die Strategie, Experten sprechen von einer Beendigungsdynamik. Der Frankfurter Arbeitsrechtler Peter Groll weiß aus Erfahrung: Viele Arbeitgeber spekulieren darauf, dass der Arbeitnehmer nicht bis zum Richterspruch durchhält. Nach der Empörung kommt die Wut, dann der Schmerz und dann die Erkenntnis, dass man nicht mehr an einem Ort arbeiten will, an dem man unerwünscht ist.

An diesem Punkt winken Arbeitgeber gern mit einem Abfindungsangebot. Dabei setzen manche Vorgesetzte auf noch mehr Druck, drohen: Dieses Angebot gilt nur heute. "Andere Arbeitgeber greifen auch zu dem Trick, sich beim Abfindungsangebot zugunsten des Arbeitnehmers zu verrechnen", so Groll. Sie legen etwa auf das übliche halbe Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr noch eine Schippe drauf. Die meisten Mitarbeiter verzichten dann auf die Klage, aus Sorge, der Fehler könne auffliegen und sie müssten mit weniger Geld nach Hause gehen.

Es gibt noch weitere Tricks, die Sozialauswahl zu umgehen. Etwa, dass Arbeitgeber frühzeitig vor einer Entlassungswelle einzelne gleichrangige Kollegen befördern - und somit geschickt aus der Sozialauswahl rausbefördern. Aber auch den umgekehrten Weg: Erst wird der Mitarbeiter befördert, kurz danach entlassen, weil er jetzt der einzige in der höheren Verantwortungsstufe ist - er hat den Schutz der Herde verloren, in der andere vielleicht weniger Sozialpunkte hatten als er selbst.

Auch das Gesetz zeigt Wege auf: Die sogenannte Leistungsträgerklausel erlaubt Arbeitgebern, Mitarbeiter mit besonderen Qualifikationen aus der Sozialauswahl auszuklammern. Eine List segnete jüngst das Bundesarbeitsgericht ab: Es bestimmte, dass allein das Alter einen Mitarbeiter nicht mehr unbedingt vor einer Kündigung schützt. Bei Massenentlassungen darf die Personalabteilung die Belegschaft in Altersgruppen unterteilen und innerhalb dieser Klassen die Sozialauswahl treffen. So soll verhindert werden, dass nach der Entlassungswelle alle Jungen draußen sind.

Die Geschäftsleitung des Elektrobetriebs will sich zum Kündigungsgrund von Nadine Stephan nicht äußern. Lapidarer Kommentar des Geschäftsführers: "Es gibt Gründe, warum man sich von der Dame getrennt hat." Betriebsbedingt hört sich anders an.

Text: Elke Spanner

© www.spiegel.de 2014

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/kuendigung-firmen-umgehen-sozialauswahl-a-1000263.html>