

Entlassung

Was ist das?

Eine Entlassung kann aus unterschiedlichen Gründen erfolgen. Unter dem Blickwinkel einer möglichen → **Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts sind insbesondere Entlassungen unter zwei Aspekten näher zu betrachten: Soll in Betrieben Personal abgebaut werden, z.B. als Folge einer Stilllegung von Betriebsteilen, eines Zusammenschlusses, einer Spaltung oder Änderung der Betriebsorganisation, wird häufig eine soziale Auswahl über die zu entlassenden Personen getroffen. Eine **mittelbare Diskriminierung** könnte vorliegen, wenn die betrieblichen oder tariflichen Regelungen Frauen in besonderer Weise benachteiligen. Eine **unmittelbare Diskriminierung** könnte bestehen, wenn Frauen aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschaft entlassen werden. Zunächst jedoch ein Überblick über die wichtigsten rechtlichen Bestimmungen.

Rechtliche Grundlagen

Bei Entlassungen ist das Gebot der Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Dies ergibt sich nicht nur aus Art. 3 Abs. 2 GG, sondern auch aus weiteren Rechtsnormen (→ **Rechtsgrundlagen**):

- Nach der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG darf es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung bei den »Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen« geben (Art. 2 Ziffer 1c). Ausdrücklich wird darauf hingewiesen, dass keine Benachteiligung »unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand« erfolgen darf.
- Zur Umsetzung dieser Richtlinie in deutsches Recht wurde § 611a BGB geschaffen. Danach darf »Der Arbeitgeber (...) einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme, insbesondere bei ... einer Kündigung, nicht wegen seines Geschlechts benachteiligen.«
- Die ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub i.S. der Richtlinie 92/85/EWG fällt ebenfalls unter das Diskriminierungsverbot der Richtlinie 76/207/EWG.

- Darüber hinaus haben »Frauen im Mutterschaftsurlaub (...) nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs Anspruch darauf, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, zurückzukehren...« (RL 76/207 Artikel 2 Ziffer 7).
- Nach dem Betriebsverfassungsgesetz hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass die zugunsten der ArbeitnehmerInnen geltenden Gesetze (dazu zählen auch die o.g.) durchgeführt werden. Bei → **Kündigungen** bedürfen die Richtlinien über die personelle Auswahl der Zustimmung des Betriebsrats (§ 95 BetrVG); auch hierbei ist das Gleichbehandlungsgebot zu beachten. Von elementarer Bedeutung für die von Entlassung bedrohten Beschäftigten sind die Möglichkeiten des Betriebsrats zur Beschäftigungssicherung, da hierdurch Entlassungen vermieden werden können (§ 92a BetrVG), sowie die Gestaltung von Interessenausgleich und Sozialplan bei Betriebsänderungen (§§ 111, 112 BetrVG). Der Interessenausgleich soll klären, ob, wann und in welcher Weise die vorgesehene Maßnahme durchgeführt werden kann, der Sozialplan zielt auf Ausgleich oder Milderung der wirtschaftlichen Nachteile der Beschäftigten.

Bedeutung für die Praxis

Entlassungen aus betrieblichen Gründen

Bei Betriebsänderungen regeln die Betriebsparteien im Interessenausgleich oder Sozialplan **Kriterien zur Sozialauswahl**, die bestimmen, welche Beschäftigtengruppen gehen müssen und welche – ggf. unter ungünstigeren Bedingungen – im Betrieb verbleiben können. Solche Regelungen sind meist geschlechtsneutral formuliert. Sie können jedoch dazu führen, dass überwiegend Frauen von Entlassungen betroffen sind. Diskriminierend können insbesondere folgende Kriterien wirken:

- **Dauer der Betriebszugehörigkeit:** Frauen (insbesondere aus Westdeutschland) haben durch familienbedingte Unterbrechungszeiten oft kürzere Zeiten der Betriebszugehörigkeit aufzuweisen als ihre männlichen Kollegen.
- **Unterhaltsverpflichtung:** Nach dem traditionellen Ehe- und Familienmodell sind es mehrheitlich Männer, die Unterhaltsverpflichtungen für ihre nicht erwerbstätigen Ehefrauen/Partnerinnen geltend machen können.

Entlassung

- **Steuerklasse:** Verheiratete Frauen haben aufgrund ihres vielfach geringeren Verdienstes oft die Steuerklasse V. Männer mit Steuerklasse III gelten als Hauptverdiener und haben dadurch Vorteile bei der Sozialauswahl.
- **Doppelverdiener:** Ist dieses Kriterium für die Sozialauswahl mitbestimmend, ziehen Frauen meist die schlechteren Karten, weil sie als »Hinzuverdienerinnen« betrachtet werden, denen keine eigenständige ökonomische Existenz zugebilligt wird.

Entlassungen vorbeugen

Mit der Novellierung des BetrVG hat der Betriebsrat im Zusammenhang mit seinen Aufgaben und Rechten bei der Personalplanung **Vorschlags- und Beratungsrechte** zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung (vgl. § 92a BetrVG). Entlassungen können (auch auf tarifvertraglicher Basis) abgewendet oder eingeschränkt werden, etwa durch

- flexible Gestaltung der Arbeitszeit, z.B. um betriebliche Kapazitäten im Interesse der Beschäftigungssicherung besser zu nutzen,
- Ausweitung von Teilzeitarbeit,
- Qualifizierung, die es ArbeitnehmerInnen ermöglicht, neue Arbeitsaufgaben zu erfüllen,
- Produktions- und Investitionsprogramme, z.B. zur Erschließung neuer Geschäftsfelder.

Weitere Maßnahmen, mit denen Entlassungen vermieden oder eingeschränkt werden können, sind u.a. Abbau von Überstunden, Kurzarbeit, Beschäftigungsausgleich zwischen Betrieben eines Unternehmens.

Diskriminierungsfreier Interessenausgleich und Sozialplan

Sind Entlassungen als Folge von Betriebsänderungen nicht zu vermeiden, geht es in den Regelungen vor allem um die Berechnung von → **Abfindungen**, die Sicherung betrieblicher Sozialleistungen (zumindest für das Jahr des Ausscheidens) und um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche oder Anspruch auf Wiedereinstellung.

Bei der Entwicklung entsprechender Konzepte muss **Gender-Kompetenz** einfließen: Hierzu gehören nicht nur die einschlägigen Rechtsgrundlagen. Es müssen auch die vielfältigen ökonomischen und sozialen Lebensumstände und Interessen von Frauen und Männern erkannt und bei den Entscheidungen berücksichtigt werden. Wichtige Gender-Aspekte bei der Einschätzung der zu erwartenden wirtschaftlichen Nachteile sind z.B.:

- Arbeitslose Frauen und Männer mit Familienaufgaben sind häufig zeitlich und räumlich weniger flexibel und haben schlechtere Chancen, eine Beschäftigung zu finden, die sich mit den Familienpflichten vereinbaren lässt (→ **Flexibilität**). Frauen sind im Durchschnitt länger arbeitslos als Männer.
- Im Falle der Arbeitslosigkeit dürften viele Frauen mit → **Niedriglöhnen** ein relativ geringes Arbeitslosengeld erhalten, das eine eigenständige Existenzsicherung erschwert. Die wirtschaftlichen Folgen von Entlassungen können daher Frauen und Männer unterschiedlich hart treffen.
- Um Diskriminierungen zu vermeiden, sind Zeiten der Elternzeit bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeitsdauer einzubeziehen. Dies gilt auch für die Berechnung einer → **Abfindung**.

Literaturhinweise:

Beck/Graef: ChancenGleich. Handbuch für eine gute betriebliche Praxis, Frankfurt 2003.

Hase/von Neumann-Cosel/Rupp: Handbuch Interessenausgleich und Sozialplan. Handlungsmöglichkeiten bei Umstrukturierung von Unternehmen und Betrieb, 3. Auflage, Frankfurt 2000.