

Opsigelse af medarbejdere i Tyskland

*Af Rechtsanwalt og advokat Hans-Oluf Meyer, meyer@advokatfirma.de
Erhvervsbladet, den 13. maj 2004*

Beskyttelsen af ansatte er fortsat en møllesten om halsen på tyske arbejdsgivere, der flytter produktion og arbejdspladser ud af Tyskland.

For et år siden tog den tyske forbundskansler Gerhard Schröder de tyske lovregler om ansættelsesbeskyttelse op i sin reformtale "Agenda 2010". Eksisterende stive og uflexible regler indenfor afskedigelsesretten udgjorde en væsentlig ansættelseshindring. De første resultater af "Agenda 2010" er en lempelse af reglerne i afskedigelsesbeskyttelsesloven med virkning fra 1.1.2004. Da opsigelsesreglerne og virksomhedens forpligtelser også gælder for danske virksomheder med ansatte i Tyskland, ridses de væsentligste regler op her.

Afskedigelsesbeskyttelsesloven har ikke noget sidestykke i dansk ret og fastsætter regler om alle arbejdstageres beskyttelse mod opsigelse. En opsigelse af en tysk ansat skal være "socialt begrundet". Dette er tilfældet, såfremt de grunde, som påberåbes i forbindelse med opsigelsen, udelukker en videre ansættelse.

Ved påberåbelse af grunde, som ligger i arbejdstagerens person, er fortsat ansættelse udelukket, hvis arbejdsgiveren ikke bør pålægges at beholde den ansatte. Dette kan være tilfældet ved ringe eller slet ingen arbejdsindsats fra den ansattes side. Ved påberåbelse af andre, f.eks. virksomhedsrelaterede grunde (betriebsbedingte Gründe) er opsigelsen begrundet, hvis tvingende virksomhedsøkonomiske eller organisatoriske grunde udelukker en videre ansættelse, og mulighed for omplacering ikke består. Dette kan være tilfældet ved rationaliseringer, omorganiseringer, manglende ordrer, svigtende omsætning.

Hvis en virksomhed ønsker at varsle afskedigelser af virksomhedsrelaterede grunde, er virksomheden ved udvælgelsesproceduren forpligtet til at tage visse i loven nærmere fastsatte hensyn. Der skal tages hensyn til den ansattes virksomhedsanciennitet, levealder, svære handicaps, og underholdsforpligtelser.

Tidligere har reglerne ført til svære forhandlinger mellem den opsagte medarbejder og virksomheden med retssager ved Arbejdsretten til følge. Ikke sjældent fik den opsagte medarbejder domstolens ord for, at opsigelsen var uberettiget, og at han fortsat havde krav på løn og beskæftigelse i virksomheden.

Siden 1.1.2004 har virksomheder mulighed for at undgå retssager ved at tilbyde en fratrædelsesgodtgørelse på en halv månedsløn for hvert års ansættelse i virksomheden. Den ansatte kan imidlertid vælge at afslå tilbudet og som efter den tidligere lov klage sin stilling tilbage ved Arbejdsretten.

De tyske opsigelsesvarsler afhænger - ligesom de danske - af, hvor længe arbejdstageren har været ansat på virksomheden. Imidlertid er fristerne anderledes. Arbejdsgiverens opsigelsesvarsel er fire uger. Efter to, fem, otte og ti års ansættelse forlænges varslet til henholdsvis en, to, tre, og fire måneder. Ved opsigelsen skal arbejdsgiveren informere den ansatte om forpligtelsen til at melde sig hos arbejdsformidlingen. Undlader den ansatte at melde sig hos arbejdsformidlingen, kan dette medføre nedsættelse af arbejdsløshed-sunderstøttelsen. Undlader arbejdsgiveren ved opsigelsen at opfordre den ansatte til at rette henvendelse til arbejdsformidlingen risikerer virksomheden at blive mødt med et erstatningskrav for nedskæringen i understøttelsen. Denne forpligtelse gælder i og udenfor afskedigelsesbeskyttelseslovens område.

Afskedigelsesbeskyttelsesloven gjaldt indtil 31.12.2003 for alle arbejdstagere, der har været ansat i virksomheder med mindst fem medarbejdere. Siden årsskiftet gælder loven kun for virksomheder med ti ansatte eller derover. Heri ligger lempelsen, men problemet er, at den dermed fortsat gælder for de fleste tyske arbejdspladser. Den nødvendige fleksibilitet og mobilitet på arbejdsmarkedet bidrager loven ikke meget til. Der gælder fortsat en meget vidtgående afskedigelsesbeskyttelse, som gør, at tyske virksomheder flytter produktionen og dermed arbejdspladser ud af Tyskland.

Kurfürstendamm 57
D 10707 Berlin

Fon + 49 (0) 30 3151 8969 0
Fax + 49 (0) 30 3151 8969 9

www.advokatfirma.de