

Deloitte-Studie: Große Spannbreite bei Unternehmenskosten durch Kündigungen

Die dritte Ausgabe der Deloitte Studie „International Dismissal Survey“ vergleicht Kündigungsbedingungen in 31 europäischen Ländern. Die Studie zeigt, dass Abfindungssummen stark variieren, obwohl sich die Kündigungsregelungen europaweit ähneln. Dabei zieht die Kündigung von Arbeitsverhältnissen in Deutschland geringere Zahlungen nach sich als in vielen Nachbarländern. Viele deutsche Arbeitgeber scheuen den mit Kündigungsschutzprozessen verbundenen Aufwand, was zu einer hohen Zahl von freiwilligen Abfindungsangeboten und außergerichtlichen Einigungen führt.

Die Konzepte in Europa

Die Studie zeigt, dass die Bedingungen zur Kündigung von Arbeitnehmern in Europa im Wesentlichen vergleichbar ausgestaltet sind. Das gilt insbesondere mit Blick auf die Gründe, die eine Kündigung rechtfertigen und den Kündigungsschutz für bestimmte, besonders schutzbedürftige Personengruppen. Hinsichtlich der Kosten differiert die Gesetzgebung in den untersuchten Ländern jedoch erheblich. Große Unterschiede gibt es auch bei Kündigungsfristen und Abfindungen bei unrechtmäßigen Kündigungen.

Bei den Abfindungsbeträgen findet sich in Europa eine große Bandbreite: In westeuropäischen Staaten sind regelmäßig besonders hohe Abfindungen/Entschädigungen üblich, in Mittel- und Osteuropa ist das Niveau wesentlich geringer. Deutschland befindet sich in diesem Vergleich im Mittelfeld. In den meisten deutschen Nachbarländern sind die Abfindungen höher. Unternehmen in Italien, Belgien und Schweden zahlen mehr als doppelt so hohe Abfindungen, wie diese in Deutschland üblich sind. Ausnahmen bilden Dänemark und die Schweiz, wo die durchschnittlichen Abfindungsbeträge niedriger sind.

Unbegründet kündigen wird teuer

Der deutsche Gesetzgeber schreibt für Unternehmen mit in der Regel mehr als zehn beschäftigten Arbeitnehmern vor, dass Kündigungen nur zulässig sind, wenn sie auf anerkannten Kündigungsgründen beruhen, es sich also um betriebs-, verhaltens-, oder personenbedingte Kündigungen handelt. Ähnliche Vorgaben gibt es auch im übrigen Europa. Erfüllt eine Kündigung diese Voraussetzungen nicht, zieht dies deutlich höhere finanzielle Verpflichtungen nach sich. Unbegründete Kündigungen kommen Arbeitgeber in Italien, Schweden und Irland am teuersten zu stehen, in Osteuropa sind sie am günstigsten.

Die Rolle der Gerichte

In den meisten Ländern sind die Möglichkeiten, Mitarbeiter zu entlassen, gesetzlich beschränkt und Kündigungen formell streng geregelt. Fast überall in Europa können Gerichte Kündigungen auf ihre Rechtmäßigkeit untersuchen und sogar nachträglich für unwirksam erklären – nur in Belgien, Finnland, Großbritannien und der Schweiz nicht.

In mehr als der Hälfte der untersuchten Länder müssen für den Fall einer Nichteinhaltung von Kündigungsfristen neben den Trennungsbeträgen zusätzliche Entschädigungen gezahlt werden. Weil Gerichtsverfahren zur Überprüfung der sozialen Rechtfertigung von Kündigungen in Deutschland lange Zeit in Anspruch nehmen können, einigen sich die Parteien häufig außergerichtlich.

Unterschiedliche Berechnungsgrundlage

Die Abfindungshöhe wird nicht überall gleich berechnet. In mehr als 60 Prozent der Länder wird die jährliche Vergütung samt variabler Vergütungsbestandteile und Sachleistungen als Bemessungsgrundlage herangezogen. Auch in Deutschland, wo häufig Abfindungen von einem halben Monatsgehalt pro Jahr der Unternehmenszugehörigkeit zur Auszahlung kommen, werden in vielen Fällen neben der jährlichen Grundvergütung auch andere Vergütungsbestandteile zugrunde gelegt.

Das deutsche Kündigungsschutzgesetz, das die gesetzlichen Anforderungen für die

Kündigung von Arbeitnehmern beinhaltet, gilt nicht für Geschäftsführer. Hier sind Abfindungszahlungen nur im Ausnahmefall üblich, so etwa wenn ein Geschäftsführer bei einem Anstellungsvertrag mit fixer Laufzeit vorzeitig das Unternehmen verlassen soll – abgesehen davon muss kein Kündigungsgrund vorliegen. Ebenso verhält es sich in 60 Prozent der untersuchten Länder. Frei verhandelte Abfindungsbeträge sind daher die Regel.

Fundstelle

Deloitte, [Studie „International Dismissal Survey“](#), Mai 2015

www.deloitte-tax-news.de

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.