

Ohne Weiterbildung droht die Kündigung

Dies meint jedenfalls das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, das eine „ureigene Aufgabe des Arbeitnehmers“ darin sieht, sich so weiterzubilden, dass er im Job mithalten kann. Arbeitnehmer müssen sich im Zweifelsfall selbst darum kümmern, dass sie mit der zunehmenden Technisierung in der Arbeitswelt mithalten können. Die Notwendigkeit eigener Weiterbildungsanstrengungen ist jedoch noch nicht bei allen Arbeitnehmern angekommen. Eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts in Schleswig-Holstein zeigt, wie Weiterbildung auch gegen Entlassungen wirkt: Selbst ein Mitarbeiter mit der längsten Betriebszugehörigkeit ist nicht unbedingt gefeit vor einer Kündigung. Das gilt vor allem dann, wenn er den Anforderungen nicht so gut gewachsen ist wie andere Mitarbeiter. Dies besagt ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein hervor (Aktenzeichen: 3 Sa 153/09). In dem Fall war dem 54-jährigen Mitarbeiter einer Kfz-Werkstatt nach 40 Jahren Betriebszugehörigkeit gekündigt worden.

Der Anlass für die Kündigung war ein Umsatzeinbruch um etwa 70 Prozent. Von den insgesamt drei Angestellten der Werkstatt hatte der Kläger zwar die längste Betriebszugehörigkeit und das höchste Lebensalter. Und er war verheiratet und hatte eine 21-jährige Tochter. Der Arbeitgeber entschied sich bei der Kündigung jedoch für ihn und nicht für einen der beiden anderen Mitarbeiter, weil der Kläger als Einziger keinen Ausbildungsberuf erlernt hatte, unter einer Lese- und Rechtschreibschwäche litt und auch keinen Computer bedienen konnte. Er besaß zudem keinen Führerschein. Der Kläger hielt die Kündigung für unzulässig und ging dagegen vor. Doch bereits vor dem Arbeitsgericht hatte er keinen Erfolg, was sich vor dem Landesarbeitsgericht wiederholte. Die Richter stellten fest, dass die Kündigung nicht gegen Treu und Glauben verstoße. ‚Eine lange Betriebszugehörigkeit, ein hohes Lebensalter sowie sonstige Tatsachen, die eine Person als sozial schwachen Arbeitnehmer ansehen lassen, sind nicht bereits an sich geeignet, eine Kündigung als unwirksam einzuordnen‘, heißt es in der Urteilsbegründung. Andernfalls würde ‚allein durch Zeitablauf‘ ein Arbeitnehmer in die Unkündbarkeit hineinwachsen. Im konkreten Fall war das Kündigungsschutzgesetz nicht anwendbar, weil es erst bei Betrieben ab fünf Mitarbeitern gilt (ab zehn Mitarbeitern bei Arbeitsverhältnissen, die nach 2003 begonnen haben). Doch selbst wenn das

Kündigungsschutzgesetz anwendbar gewesen wäre, würde nichts anderes gelten, stellten die Richter klar: ‚Eine gesetzliche Regelung, die ab einem bestimmten Lebensalter und einem bestimmten Zeitablauf gesetzliche Unkündbarkeit herbeiführt, existiert nicht‘.

Der gekündigte Arbeitnehmer könne sich auch nicht darauf berufen, dass der Arbeitgeber ihn hätte weiterbilden oder schulen müssen. Er sei ‚für sich selbst verantwortlich‘, schreiben die Richter. Daher sei es nicht Aufgabe des Arbeitgebers gewesen, ihn im Laufe der 40-jährigen Betriebszugehörigkeit auf die zunehmende Technisierung vorzubereiten und entsprechend aus- und fortzubilden‘. Der Mitarbeiter hätte in den vergangenen Jahren erkennen können, ‚dass der Einsatz komplizierter technischer Geräte zunehmend auch bei seinem Arbeitgeber erforderlich wurde und von den beiden anderen Arbeitskollegen erfolgte‘, heißt es weiter. ‚Er konnte sich daher nicht darauf verlassen, dass er von entsprechenden Anforderungen an seine Arbeitsleistung stets ausgenommen würde.‘ Abgesehen davon war für die Richter ‚nicht ansatzweise ersichtlich, wie eine Vorbereitung durch den Beklagten hätte aussehen sollen‘. Der Arbeitnehmer habe schließlich unstreitig ‚persönliche Einschränkungen‘. Das Gericht betont, dass für die fehlende Weiterqualifikation nicht der Arbeitgeber verantwortlich gemacht werden könne. ‚Das wäre die ureigene Aufgabe des Klägers selbst gewesen.‘ Allerdings folgt aus diesem Urteil nicht, dass Fortbildungsbedarf, der durch vom Arbeitgeber veranlasste neue Anforderungen entstanden ist, künftig nur noch vom Arbeitnehmer zu leisten und finanzieren wäre. Nein, aus dieser Weiterbildungsverantwortung kommt der Arbeitgeber nicht heraus. Vielmehr wurde vom LAG klar gestellt, dass sich ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsstelle wegfällt, nicht darauf berufen kann, dass er auch einen anderen Arbeitsplatz hätte einnehmen können, wenn nur der Arbeitgeber ihn hinreichend geschult oder qualifiziert hätte.

Weitere Informationen erhalten Sie auf www.akademie-welthandel.de
oder unter der Telefon-Nummer 0 69 / 74 74 2 – 0.