

Ohne Kündigungsschutz keine Rechte für Beschäftigte

■ Der Kündigungsschutz ist immer wieder harten Angriffen ausgesetzt. Mal soll er schuld sein an der mangelnden Bereitschaft der Arbeitgeber, einzustellen, und daher mit schuld sein an der Massenarbeitslosigkeit. Mal ist er zu bürokratisch. Mal verhindert er Flexibilität. Politiker aller Couleur¹ melden sich mehr oder weniger deutlich zu Wort und unterbreiten Vorschläge, wie diese angeblichen Probleme zu bewältigen sind.

Das heutige Kündigungsschutzgesetz ist ein Ergebnis gemeinsamer Vereinbarungen der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften von 1951. Das Gesetz hat vor allem 1969 unter der sozialliberalen Koalition und später durch EU-Richtlinien nochmals – jetzt aber für Arbeitnehmer günstigere – Änderungen erfahren.

Die Angriffe der Arbeitgeber in jüngster Zeit² richten sich vor allem:

- gegen den Kündigungsschutz ab dem siebten Monat der Beschäftigung; sie wollen diese Grenze auf zwei Jahre ausgedehnt wissen;³
- gegen den Kündigungsschutz in Kleinbetrieben ab mehr als fünf Be-

schäftigten; sie wollen ihn erst ab 20 Beschäftigten akzeptieren;⁴

■ gegen die Anwendung aller sozialen Gesichtspunkte bei der Auswahl des zu kündigenden Beschäftigten bei betriebsbedingten Kündigungen; sie wollen die Beschränkung der Sozialauswahl auf die drei Kriterien Alter, Betriebszugehörigkeit und Unterhaltspflichten;⁵

■ gegen eine heute nur unter besonderen Bedingungen mögliche gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung; sie wollen ein generelles Recht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer gerichtlich festgelegten Abfindung.⁶

Kündigungsschutz verlangt lediglich Begründung

Können diese Vorschläge von Arbeitgeberseite die Massenarbeitslosigkeit abbauen oder Einstellungen fördern? Will man ernsthaft darauf antworten, muss man sich mit den Wirkungen des Kündigungsschutzes

auseinander setzen: Er schützt vor Kündigungen, und zwar den Arbeitnehmer, ist von seiner Anlage her also ein Instrument, Arbeitslosigkeit zu verhindern. Insofern kann er mit dazu beitragen, Arbeitslosigkeit dann abzuwenden, wenn es keine Gründe für die Kündigung gibt.⁷ Denn der Arbeitgeber muss nur diese Gründe darlegen können. Kündigungsschutz schließt also die Kündigung nicht aus, sondern verlangt lediglich eine Begründung. Der Arbeitgeber muss prüfen, ob anderweitige Einsatzmöglichkeiten vorhanden sind: entweder auf einem vergleichbaren Arbeitsplatz, möglicherweise auch nach einer Qualifizierung, auf einem geringwertigen Arbeitsplatz oder bei vorübergehender Kurzarbeit.

Mit Einstellungen hat der Kündigungsschutz nichts zu tun. Hier entscheidet der Arbeitgeber allein. Hat er Arbeitskräftebedarf, wird er einstellen. Hat er keinen, wird er es nicht tun. Seit 1985 besteht die Möglichkeit, befristete Verträge, also Arbeitsverträge ohne Kündigungsschutz, abzuschließen. Davon wird Gebrauch gemacht, allerdings Stu-

Die aktuelle Politik zielt darauf, den Arbeitnehmern beides zu nehmen – den Kündigungsschutz und eine frei verfügbare Abfindung. Besser sollte der Bestandsschutz gestärkt und Beschäftigung erhalten werden, als schlichten Personalabbau zu betreiben.

Von Helga Nielebock

Die Autorin ist Juristin und leitet beim DGB-Bundesvorstand in Berlin die Abteilung Arbeits- und Sozialrecht. Kontakt: helga.nielebock@bundesvorstand.dgb.de

dien zufolge nicht für den Aufbau von zusätzlicher Beschäftigung, sondern für die befristete Beschäftigung auf regulären Dauerarbeitsplätzen.

Betrachtet man die Vorschläge der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) vor diesem Hintergrund, dann wird klar: Ihnen geht es nicht um einen Abbau von Arbeitslosigkeit, sondern um eine Erleichterung von Kündigungsmöglichkeiten für den Arbeitgeber. Nicht mehr Einstellungen werden so bewirkt, sondern Arbeitnehmer können auch dann entlassen werden, wenn eigentlich kein Grund für eine Entlassung vorliegt oder eine besondere soziale Schutzwürdigkeit des Arbeitnehmers vorhanden ist.

Personalabbau ist die simpelste Strategie

Mangelnde Flexibilität kann den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht vorgeworfen werden; es sind die Arbeitgeber, die sich bisher nicht sehr flexibel zeigen. Sie wollen sich nicht auf die individuellen sozi-

alen Schutzwürdigkeiten ihrer Beschäftigten einstellen. Sie qualifizieren ihr Personal nicht mit der nötigen Intensität, gerade weil sie nicht flexibel auf neue Anforderungen reagieren, sondern durch eine triste Auswechslung des Personals billig rasch die scheinbar besseren Qualifikationen „einkaufen“ wollen. Arbeitgeber sind nicht hinreichend kreativ in ihrer Personalpolitik und kennen in der Regel nur den Personalabbau als Strategie.⁸

Dabei wären gerade jetzt Strategien erforderlich, die Beschäftigten in Betrieb und Verwaltung zu halten und intelligente Lösungen hierfür zu finden. Das Initiativrecht des Betriebsrats zur Beschäftigungssicherung und sein Mitbestimmungsrecht auch bei der Einführung von Qualifizierungsmaßnahmen durch die Neuregelungen des Betriebsverfassungsgesetzes sowie der gesetzliche Anspruch auf Teilzeit und die Jobrotation zur Weiterqualifizierung mit sicherem Rückkehrrecht sind die richtigen Instrumente. Im Übrigen ist die Beschäftigungs-, Wirtschafts- und Finanzpolitik gefordert. ➔



Fotos: Werner Bachmeier

- 1 Clement FTD 17.01.03, Schlauch in Berlin 7 vom 27.01.03.
- 2 BDA, Bürokratieabbau jetzt, Vorschläge zur Entbürokratisierung des Arbeits- und Sozialrechts, Berlin 2003 S. 14 ff.
- 3 So auch FDP-Vorstellungen laut ihres Wahlprogramms 2002, S 6 f.
- 4 So auch FDP-Vorstellungen laut ihres Wahlprogramms 2002, S 6 f.
- 5 Das hatte die CDU/CSU/FDP-Regierung 1996 schon umgesetzt, aber es wurde von der rot-grünen Koalition 1999 wieder zurückgeführt.
- 6 Ähnlich wie die CDU in ihrem Regierungsprogramm 2002, S. 11, allerdings als eine Option bereits bei Vertragsabschluss.
- 7 Nach einer OECD-Studie von 1998 besteht kein Zusammenhang zwischen einem starken Kündigungsschutz und hoher Arbeitslosigkeit.
- 8 Herbert Henzler, Deutschland-Chef von McKinsey, in der Zeit vom 02.08.96: 80% der Unternehmen verwenden als Krisenstrategie nur noch Personalabbau und andere schnell wirksame Maßnahmen zur Produktivitätssteigerung.

→ Dies könnte weiter unterstützt werden durch eine verbesserte Regelung für die tatsächliche Weiterbeschäftigung nach einer Kündigung seitens des Arbeitgebers. Es werden zirka 3,5 Millionen Arbeitsverhältnisse pro Jahr beendet, davon zirka zwei Millionen⁹ (60 Prozent) durch arbeitgeberseitige Kündigung. Es klagen jährlich durchschnittlich etwa 300 000 Beschäftigte, also ca. zwölf Prozent.¹⁰ Nach den Erfahrungen des DGB-Rechtsschutzes wird in zirka 15 bis 20 Prozent der Verfahren die Weiterbeschäftigung ausgereutelt.¹¹

Zur tatsächlichen Weiterbeschäftigung führt dies erfahrungsgemäß nicht in allen Fällen. Größtes Hindernis ist hierbei, dass trotz erhobener Kündigungsschutzklage nach Ablauf der Kündigungsfrist die Beschäftigung beendet wird. In der Zeit bis zum erstinstanzlichen Urteil besteht wenig Kontakt zum Betrieb, und auch die Unterstützung durch die Belegschaft fehlt. Die Hürde des „Wiederkommens“ ist für viele danach so hoch, dass eine Rückkehr nicht mehr gewagt wird.

Schikanen werden außerdem befürchtet, vor allem dann, wenn die Sozialauswahl durch den Arbeitgeber nicht korrekt war. Deshalb sollte der Gesetzgeber bei erhobener Klage gegen eine fristgemäß ausgesprochene Kündigung eine Weiterbeschäftigung bis zum erstinstanzlichen Urteil vorsehen. Dem Kündigungsschutzrecht wird vorgeworfen, tatsächlich stelle es keinen wirklichen Bestands-

schutz für das Arbeitsverhältnis sicher. Würde man mit einer wirksamen Weiterbeschäftigung während des Prozesses die Bindung an den Betrieb erhalten, wäre der Bestandsschutz deutlich besser dauerhaft zu realisieren.

Es ist sicherlich richtig, dass viele Verfahren mit einem Vergleich beendet werden. Das Arbeitsverhältnis wird dann beendet und eine Abfindung gezahlt. Das ist eine freiwillige Möglichkeit, auf die sich die Parteien einigen können. Dabei soll es bleiben. Denn die Ablösung des Bestandsschutzprinzips gegen ein (Wahl-)Recht auf gesetzlich vorgesehene Abfindung würde dazu führen, dass das Risiko des Arbeitgebers kalkulierbar verringert werden kann. Bisher hat der Arbeitgeber das Problem, dass er möglicherweise bei nicht ausreichender Begründung der Kündigung den Prozess verliert und – da er den Arbeitnehmer in der Zwischenzeit nicht beschäftigt – damit Entgeltanzahlungen ohne entsprechende Gegenleistungen des Arbeitnehmers leisten muss, weil er, wie es in der Sprache der Juristen heißt, in Annahmeverzug gerät.

Abfindung als auszuhandelnde Option

Nur unter diesen Bedingungen erfolgen überhaupt Verhandlungen über Abfindungen, oder kommt es sogar zur Weiterbeschäftigung. Letztlich ist es eine Abwägung finanzieller Interessen: Für den Arbeitgeber ist es „günstiger“, sich von der Verpflichtung freizukaufen, die Kündigung ordnungsgemäß zu begründen. Deshalb wäre eine generelle Zahlung von Abfindungen bei jeder Kündigung, unabhängig von deren Gründen, (neben der Weiterbeschäftigung) überlegenswert und könnte Kündigungen für den Arbeitgeber

verteuern. Dies könnte ihn veranlassen, andere Lösungen zu suchen, flexibel zu sein und so Arbeitsplätze zu erhalten.

Letztlich wird aber bereits die Zahlung der Abfindung generell kritisch diskutiert: So war von Seiten der CDU/CSU/FDP-Regierung die Anrechnung von Abfindungen auf das Arbeitslosengeld vorgesehen, was gerade noch rechtzeitig von der rot-grünen Bundesregierung 1999 zurückgenommen wurde, als eine Folge der Gespräche im Bündnis für Arbeit.¹²

Außerdem werden Stimmen laut, die Abfindung für Qualifizierungsmaßnahmen einzusetzen oder sie bei einer direkten Anschlussbeschäftigung zu kürzen.¹³ Dies zeigt, dass die Abfindung – bisher ein Ausgleich für eine nicht zu begründende Kündigung – ihrem Sinn und Zweck nach eine andere Bedeutung erhalten soll. Sie soll nicht mehr vom Arbeitnehmer zu eigenen Zwecken eingesetzt werden können, sondern für sein berufliches Fortkommen zweckgebunden verwendet bzw. an die Solidargemeinschaft geleistet werden müssen.

Dass diese Politik letztlich versucht, den Arbeitnehmern beides zu nehmen, nämlich den Kündigungsschutz und eine möglicherweise frei ausgehandelte Abfindung, liegt auf der Hand. Lieber sollte der Bestandsschutz gestärkt werden. Denn damit wird auch der Realisierung aller anderen Arbeitnehmerrechte Rechnung getragen. Ohne Kündigungsschutz sind alle anderen verbrieften Arbeitnehmerrechte nicht gegen den Arbeitgeber auf gleicher Augenhöhe durchsetzbar: Es bleibt bei seiner Überlegenheit und damit seiner Entscheidungskraft. ■

⁹ Eigene Berechnungen aufgrund der Erhebungen der BA über die Gründe für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

¹⁰ Grothmann-Höfling, AuR 2003, 449.

¹¹ jährliche Auswertung der DGB-Rechtsschutz GmbH.

¹² Bundesgesetzblatt I S. 396.

¹³ Schartau nach dpa v. 20.01.03 und Kölner Stadtanzeiger v. 24.1.03.