



27. August 2009

Die Wirtschaftsverbände wollen keine Änderung des Kündigungsschutzes?

Merkel irrt.

Angela Merkel behauptet, die schwarz-gelben Programme von 2005 seien in der Wirtschaft nicht mehr gefragt. Sie nennt als Beispiel dafür den Kündigungsschutz:

„Nein, das zeigt unser Regierungsprogramm von CDU und CSU, in dem es keine Änderung des Kündigungsschutzes gibt. Wir hatten der SPD mit viel Mühe im Koalitionsvertrag ein Optionsmodell abgehandelt, also die Wahl zwischen einer Abfindungsvereinbarung oder dem Kündigungsschutz.“

„Als wir es realisieren wollten, hat die Wirtschaft abgewunken. Damit ist für mich das Thema abgehakt.“ (A. Merkel, Südkurier, 26.08.09)

Schon die Argumentation Merkels ist bemerkenswert: Weil „die Wirtschaft“ keine Einschränkung wolle, will sie dies derzeit auch nicht. Eine eigene Position zu dieser wichtigen Frage scheint Merkel nicht zu haben. Vielleicht bildet sie sich hierzu auch auf ihren illustren Runden eine Meinung. In jedem Fall hat Merkel Unrecht!

Von wegen abgewunken!

Die deutsche Wirtschaft fordert weiterhin die weitgehende Beseitigung des Kündigungsschutzes. **Beispiele:**

62 Prozent der Unternehmen nannten in einer Studie für die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) im Mai 2008 den „rigiden Kündigungsschutz“ als Beschäftigungshindernis

„Die Umfrage führte TNS Emnid Anfang Mai im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) durch. „Bevölkerung und Unternehmen stimmen in hohem Maß überein, dass die hohe Abgabenbelastung, Bildungsdefizite und ein **zu rigider**

Kündigungsschutz Barrieren für den Einstieg in Arbeit sind", kommentiert INSM-Geschäftsführer Max A. Höfer die TNS Emnid-Ergebnisse.“ (INSM, 29.05.2008)

BDA - Der Bundesverband der Arbeitgeber:

„Die Reform des Kündigungsschutzes durch die Ergänzung einer Abfindungsoption, betriebliche Bündnisse für Arbeit, die Sicherung der Tarifeinheit und notwendige Änderungen in der betrieblichen und Unternehmensmitbestimmung sind nur einige Beispiele für den dringenden Reformbedarf im deutschen Arbeitsrecht.

Die BDA vertritt mit diesem Ziel die Interessen der deutschen Wirtschaft in allen Gesetzgebungsverfahren, auch auf europäischer Ebene, mit Bezügen zum Arbeitsrecht.“ (BdA,

http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_Arbeitsrecht?open&Highlight=K%FCndigungsschutz)

Die Forderungen des BdA:

- Erhöhung der Dauer der Betriebszugehörigkeit, ab der das Kündigungsschutzgesetz gilt, von heute sechs auf 36 Monate
- Kündigungsschutz nur in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten
- Betriebliche Bündnisse für Änderungskündigungen z.B. zur Entgeltabsenkung durch Änderungskündigung: wenn hierüber Einvernehmen mit dem Betriebsrat hergestellt worden ist oder in betriebsratslosen Betrieben zwei Drittel der Belegschaft mit der Änderung ihrer Arbeitsbedingungen einverstanden sind
- vertragliche Abfindungsoption statt Kündigungsschutzklage

(BdA Kompakt, 2/2009)

In einem aktuellen Positionspapier des BdA findet sich folgende Begründung: Das geltende Recht sei „aufgrund seiner Unkalkulierbarkeit ein Beschäftigungshemmnis“ (Handelsblatt, 27.8.09)

BDI – Bundesverband der deutschen Industrie e.V.

„Arbeitsrecht modernisieren: Kündigungsschutzrecht und Befristungsrecht müssen weiterentwickelt werden.“

(Quelle: Fakten und Argumente. Positionen des BDI für das Wahljahr 2009 (Broschüre))

Interne Bewertung des SPD-Regierungsprogramms durch den DIHK – Deutscher Industrie und Handelskammertag

In einer internen Bewertungsübersicht sämtlicher Positionen des SPD-Regierungsprogramms durch den DIHK formuliert dieser zu unserer Position (Erhalt des Kündigungsschutzes):

„Hier kommt es auf die Detailregelung an, insbesondere beim Kündigungsschutz, der – ausgehend vom Status Quo – flexibilisiert werden sollte.“

Die Wahlprüfsteine des Zentralverbands des Handwerks (ZdH):

„Kündigungsschutzgesetz anpassen

Zum Abbau von Hemmschwellen für die Besetzung offener Stellen sollten die mit dem allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz einhergehenden Belastungen gerade für kleine und mittlere Betriebe beseitigt werden. Dazu ist es erforderlich, den Schwellenwert für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes auf mindestens 20 Arbeitnehmer, besser 50 Arbeitnehmer, heraufzusetzen. Um dem Beschäftigungsaufbau Vorschub zu leisten, darf der allgemeine Kündigungsschutz erst gelten, wenn das Arbeitsverhältnis 36 Monate bestanden hat (Wartezeit).

Vorbeschäftigungsverbot lockern

Das Recht befristeter Arbeitsverträge nach dem Teilzeit- und Befristungsrecht muss flexibilisiert werden. Das „Vorbeschäftigungsverbot“ muss gelockert werden, das eine sachgrundlose Befristung von einem Arbeitnehmer unzulässig macht, wenn dieser irgendwann in der Vergangenheit bereits ein Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber eingegangen war. Dieses Vorbeschäftigungsverbot sollte auf maximal sechs Monate verkürzt werden.

Schriftformerfordernis lockern

Eine mündlich vereinbarte Befristung muss auch nach Beschäftigungsbeginn innerhalb eines Monats schriftlich festgelegt werden können. Sie darf nicht – wie bisher – mangels Einhaltung der Schriftform zu einer unbefristeten Beschäftigung führen. Diese formaljuristische Sichtweise belastet vor allem kleine Unternehmen. Eine Frist von einem Monat ist angemessen, denn nach dem Nachweisgesetz muss der Arbeitgeber die wesentlichen Vertragsbedingungen auch erst binnen eines Monats schriftlich fixieren.

Sachgrundlose Befristungen ausweiten

Die erleichterte sachgrundlose Befristung sollte unabhängig vom Alter des Arbeitnehmers für alle Arbeitsverhältnisse bis zu einer Dauer von fünf Jahren möglich sein. Die Altersgrenze von 52 Jahren für die sachgrundlose Befristung älterer Arbeitnehmer ist willkürlich getroffen, angesichts des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) nicht mehr zeitgemäß und europarechtlich brisant. Überdies ist das Erfordernis einer bereits bestehenden viermonatigen Beschäftigungslosigkeit kontraproduktiv, weil es den Eintritt von Arbeitslosigkeit voraussetzt.

Günstigkeitsprinzip als Option einführen

Um betriebliche Bündnisse zur Beschäftigungssicherung auf eine solide rechtliche Grundlage zu stellen, bedarf es einer gesetzlichen Klarstellung des Günstigkeitsprinzips im Tarifvertragsgesetz. Ebenfalls bedarf es der Einführung und Erweiterung gesetzlich normierter Öffnungsklauseln im Tarifrecht, um tarifvertragliche Öffnungsklauseln rechtlich besser absichern zu können.“ (Wahlprüfsteine ZdH zur BTW 2009)

Der Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA)

Hannes Hesse, Hauptgeschäftsführer des **Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA)** fordert weiter Schritte nach dem akuten wirtschaftspolitischen Krisenmanagement, „damit bei einer konjunkturellen Trendwende möglichst rasch ein beschäftigungswirksamer Aufschwung entstehen kann. Dazu gehört eine Flexibilisierung des starren Kündigungsschutzes, denn dieser ist ein wesentliches Hemmnis für die Unternehmen, Mitarbeiter zügig wieder einzustellen“ (Handelsblatt, 27.8.09)

„Die Arbeitgeber befürworten eine Optionsregelung beim Kündigungsschutz. Nach diesem Modell hätten Arbeitgeber und Arbeitnehmer künftig bei der Neueinstellung zwei Möglichkeiten: Entweder es gilt wie bisher der sogenannte arbeitsrechtliche Kündigungsschutz, wonach der Arbeitgeber bei Personalabbau Schutzregelungen wie die Sozialauswahl beachten muss – oder sie vereinbaren von vornherein eine feste Abfindung für den Fall einer möglichen Entlassung. **Hannes Hesse(VDMA)**: „Damit werden die Arbeitnehmer geschützt, aber zugleich wenig sinnvolle gerichtliche Verfahren vermieden.“ Genau damit könne man Firmen in unsicherer Zeit die Entscheidung für Neueinstellungen erleichtern. Die Flexibilisierung sei daher „ein wichtiger arbeitsmarktpolitischer Beitrag, um Deutschland fit für den nächsten Aufschwung zu machen“ (Handelsblatt, 27.8.09)

Aus den Kernforderungen des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V. (VDMA) zur Bundestagswahl 2009:

Gesetzliche Verankerung betrieblicher Bündnisse für Arbeit

Flexibilität der Unternehmen ist die beste Antwort auf täglich wechselnde Herausforderungen. Gerade die jetzige Krise wird zeigen, ob die geschaffenen Möglichkeiten den neuen Anforderungen gerecht werden. Der im Flächentarifvertrag gezogene Rahmen ist in dieser Hinsicht oft zu eng. Dabei wäre es nur fair, die Betriebsparteien in eigener Verantwortung die Weichen stellen zu lassen. Denn sie haben im Zweifel auch die wirtschaftlichen Konsequenzen versäumter Chancen zu tragen. Eine Neuinterpretation des im Tarifvertragsgesetz geregelten Günstigkeitsprinzips ist der dringend benötigte Schlüssel dazu.

Modernisierung und Vereinfachung des Kündigungsschutzes

Verträge, die man leichter und zu klaren Konditionen lösen kann, geht man bereitwilliger ein. Das gilt auch für Arbeitsverträge. Der Kündigungsschutz legt die Latte für reguläre Arbeitsverträge sehr hoch. Die Leidtragenden sind Geringqualifizierte, Ältere, Zeitarbeiter. Der Kündigungsschutz muss reformiert werden: Er sollte nur bei größeren Belegschaften greifen und erst nach einer Wartezeit von zwei Jahren gelten. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten das Recht bekommen, den Kündigungsschutz abzuwählen und durch eine rechtssichere Abfindungsregelung zu ersetzen.

Flexibel befristen – besser beschäftigen

Sachgrundlose Befristungen sind für Unternehmen ein flexibles Instrument, Auftragsspitzen zu bewältigen. Sie sollten bis zu einer Gesamtdauer von vier Jahren zulässig sein. Die Zahl der möglichen Verlängerungen sollte erhöht werden. Junge Arbeitssuchende, die etwa als Studierende im gleichen Unternehmen tätig waren, werden durch das Ersteinstellungserfordernis bei der Stellensuche behindert. Das Ersteinstellungserfordernis sollte daher zugunsten einer Wartezeit von sechs Monaten abgeschafft werden. Die Wartezeit gewährleistet dabei einen wirksamen Schutz vor Kettenbefristungen.

http://www.vdma.org/wps/portal/Home/de/HSB_20090331_GD_Art_Flyer_Bundestagswahl?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/wps/wcm/connect/vdma/Home/de/HSB_20090331_GD_Art_Flyer_Bundestag

Die Familien Unternehmer - ASU

„Durch die Vielzahl an kollektiven und allgemeinverbindlichen Tarifverträgen sowie einem restriktiven Kündigungsschutz werden in Wirklichkeit Neueinstellungen ver-hindert oder verzögert.“

„Im individuellen Arbeitsrecht sollte der Kündigungsschutz längerfristig im Rahmen einer Strukturreform durch das so genannte „Dreisprung-Modell“ (Quellenhinweis: HW Hamburg/HWWI) ersetzt werden.“

„Der Begründungszwang für eine Kündigung sollte bei gleichzeitigem Festhalten am Kündigungsschutz gegen willkürliche Kündigungen vollständig entfallen“ Die Sozialauswahl sollte sich primär an den betrieblichen Erfordernissen orientieren.

“Das Kündigungsschutzgesetz muss wieder beschäftigungsfreundlicher werden. Kurzfristig sollte für Arbeitnehmer auf betrieblicher Basis die Option bestehen, anhand individueller Präferenzen bei Vertragsabschluss zwischen Kündigungsschutz und Abfindung zu wählen, denn der gesetzliche Kündigungsschutz ist eine echte Hürde für zusätzliche Arbeitsplätze“

(Quelle: Mit den Familienunternehmern aus der Krise. Prüfsteine zur Beurteilung der Wahlprogramme zur Bundestagswahl 2009 (Broschüre))

BGA – Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e.V.

„Deutschland braucht nachhaltige Reformen des Arbeitsmarktes. Dieser muss von den Fesseln des derzeitigen Kündigungsschutzrechts befreit werden.“

„Die Sozialauswahl führt letztlich zu einem kündigungsrechtlichen Bestandschutz zu Gunsten von Arbeitsplatzbesitzern gegenüber auch möglicherweise qualifizierteren arbeitslosen Arbeitsplatzbewerbern. Der hohe Kündigungsschutz unterbindet die Bereitschaft des Arbeitgebers, Neueinstellungen vorzunehmen.“

„Die Möglichkeit einer vertraglichen Abdingbarkeit des Kündigungsschutzes durch eine Abfindungsregelung würde hier entlastend wirken, ebenso wie eine Anhebung der Schwellenwerte für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes.“

(Quelle: observer 2009. BGA-Bewertung der Wahlprogramme der Parteien (Broschüre))

BdS - Bundesverband der Selbstständigen

„Der BDS setzt sich [...] für die arbeitsrechtliche Verankerung der Kleinbetriebsklausel für Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten ein. Kleinbetriebe sollten insbesondere vom Kündigungsschutz und den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes ausgenommen werden.“

Zusätzlich sollte in den größeren Unternehmen die Beschäftigungsdauer als Voraussetzung zum Kündigungsschutzeintritt von 6 Monate auf 2 Jahre erhöht werden.“

(Quelle: <http://www.bds-dgv.de/> - BDS-Standpunkte – Arbeitsmarkt – Kleinbetriebsklausel)

... und Merkels Wunschpartner: die FDP

Die FDP fasst alle Arbeitgeberforderungen noch einmal in ihrem Wahlprogramm zusammen:

Der Kündigungsschutz sollte erst für Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten und nach einer Beschäftigungsdauer von zwei Jahren gelten. ... Für den Fall der arbeitgeberseitigen betriebsbedingten Kündigung sollen die Arbeitnehmer bereits bei Vertragsschluss statt des gesetzlichen Kündigungsschutzes eine Abfindung beziehungsweise den Anspruch auf eine vom Arbeitgeber zu finanzierende Weiterbildung vereinbaren können. Das generelle

Vorbeschäftigungsverbot für sachgrundlos befristete Einstellungen muss abgeschafft werden. Ein Verbot wiederholter befristeter Beschäftigung vor Ablauf von drei Monaten ist ausreichend, um ungewollte Kettenarbeitsverträge zu vermeiden.“

Was sagt Merkel zu ihrem Wunschpartner?

„Und da glaube ich, dass wir in einer Koalition mit der FDP die notwendige wirtschaftliche Dynamik besser und schneller entfalten können. Die Schnittmengen beider Parteien sind einfach größer.“ (A. Merkel, Südkurier, 26.8.09)