



Positionspapier

Kündigungsschutz



Regierungserklärung: Thema „Kündigungsschutz“

Der Kündigungsschutz wird als soziale, ökonomische und kulturelle Errungenschaft gewürdigt. Er soll für Arbeitnehmer und Unternehmen „besser handhabbar“ gemacht werden.

Dazu werden fünf Maßnahmen vorgeschlagen:

- **Wahlrecht des Arbeitnehmers zwischen Abfindungsanspruch und Kündigungsschutzklage bei betriebsbedingten Kündigungen**
Arbeitnehmer sollen zwischen der Klage auf Weiterbeschäftigung und einer gesetzlich definierten Abfindung wählen können.
- **Veränderung der Anwendungsvoraussetzungen**
Befristet beschäftigte Arbeitnehmer werden nicht auf die Grenze von fünf Arbeitnehmern angerechnet, die für die Anwendung des Kündigungsschutzes maßgeblich ist.
- **Beschränkung der Sozialauswahl auf drei Grunddaten, Herausnahme von Leistungsträgern und Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur**
Die Sozialauswahl wird auf die Grunddaten Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltspflichten beschränkt. Das betriebliche Interesse an einer ausgewogenen Personal- und Altersstruktur kann Abweichungen im Einzelfall rechtfertigen.
- **Namensliste im Interessenausgleich**
Die Vereinbarung einer Namensliste im Interessenausgleich schränkt die gerichtliche Überprüfbarkeit des Kündigungsgrundes und der Sozialauswahl ein. Es wird vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. Die Sozialauswahl kann nur noch wegen grober Fehlerhaftigkeit beanstandet werden.

- **Vierjährige Befristungsmöglichkeit für Existenzgründer**

Existenzgründer können Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund bis zu vier Jahre befristen.

Vorbemerkung:

Die IG Metall sagt Ja zur Einführung eines gesetzlichen Abfindungsanspruchs. Das entspricht seit langem gewerkschaftlichen Zielen (zuletzt Antrag 79 des DGB-Bundeskongresses 2002) und ist ein sinnvoller Reformschritt, wenn die von uns dazu entwickelten ergänzenden Forderungen berücksichtigt werden.

Die IG Metall sagt dagegen Nein zu einer Verschlechterung des materiellen Kündigungsschutzes. Damit wird nicht mehr Beschäftigung erreicht, sondern mehr Unsicherheit für Arbeitnehmer.

Die sonstigen Änderungen schränken dagegen den Kündigungsschutz ein. Für den einzelnen Arbeitnehmer wird es schwerer, seinen Arbeitsplatz zu verteidigen. Das ist abzulehnen. Der Kündigungsschutz ist kein Beschäftigungshindernis. Minister Clement sagt selbst, dass es ihm dabei nur um die symbolische Wirkung geht. Angesichts der angekündigten Verschlechterungen beim Arbeitslosengeld und bei der Arbeitslosenhilfe ist der Kündigungsschutz heute wichtiger denn je. Ein gesetzlicher Abfindungsanspruch ist dafür kein Ersatz. Das gilt besonders für ältere Arbeitnehmer: Sie haben auf dem Arbeitsmarkt keine Chance. Trotzdem soll die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes gekürzt und die Arbeitslosenhilfe auf das Sozialhilfeniveau abgesenkt werden. Gleichzeitig wird die Heraufsetzung des Renteneintrittsalters und der Lebensarbeitszeit angekündigt.

Die nachstehenden Ausführungen setzen sich detailliert mit den beabsichtigten Änderungen auseinander. Da die Bundesregierung schon im April einen Gesetzentwurf vorlegen will, haben wir - trotz grundsätzlicher Ablehnung - zu einzelnen Punkten eigene Forderungen entwickelt, die geeignet wären, die Auswirkungen für die Betroffenen abzumildern.

Zu den einzelnen Regelungen:

1. **Gesetzliche Abfindungsregelung**

Ein gesetzlicher Abfindungsanspruch ist für die Arbeitnehmer positiv. Das geltende Recht kennt keinen allgemeinen, individuellen Abfindungsanspruch. Das führt dazu, dass Arbeitnehmer auch dann einen Kündigungsschutzprozess führen müssen, wenn es ihnen nur um eine Abfindung geht.

Ein gesetzlicher Abfindungsanspruch verbessert die Rechtsstellung der Arbeitnehmer. Sie können zwischen Kündigungsschutz und Abfindung wählen. Heute erhält nur jeder siebte Arbeitnehmer, der gekündigt wurde, eine Abfindung. 85 von 100 Arbeitnehmern gehen leer aus. Ein gesetzlicher Abfindungsanspruch würde die große Mehrheit der gekündigten Arbeitnehmer begünstigen.

Gleichzeitig werden die Arbeitsgerichte entlastet. Es müssen nur noch diejenigen Arbeitnehmer klagen, die ihren Arbeitsplatz verteidigen wollen. Die Zahl der Kündigungsschutzklagen wird dadurch drastisch gesenkt. Kündigungsschutzprozesse, die mit dem Ziel einer Abfindung geführt werden, würden sich erübrigen.

Im Ergebnis wird die Kündigungssituation für Arbeitnehmer und Arbeitgeber überschaubarer.

Da die Klagemöglichkeit neben der Abfindung erhalten bleibt, wird die Rechtsposition des gekündigten Arbeitnehmers im Vergleich zum geltenden Recht nicht geschmälert.

Ergänzende Forderungen:

Schutz vor übereilten Entscheidungen - Widerrufsrecht

Der Arbeitnehmer muss vor einer übereilten Entscheidung in der Kündigungssituation geschützt werden. Wenn er sofort eine Abfindung akzeptiert, muss er das Recht behalten, seine Entscheidung zu widerrufen, und zwar innerhalb der Klagefrist. Die Klagefrist sollte auf einen Monat verlängert werden.

Abfindungshöhe

Die Abfindungshöhe sollte entsprechend den Vorschlägen der CDU/CSU mindestens ein volles Monatsentgelt pro Beschäftigungsjahr betragen. Wenn die gesetzliche Abfindungshöhe zu niedrig ist, wird die Zahl der Kündigungsschutzprozesse nicht reduziert.

Vorrang für Sozialpläne

Ansprüche aus den §§ 111ff. BetrVG bleiben von einer Wahlmöglichkeit unberührt. Es ist Aufgabe der Betriebsparteien, betriebsnähere und beschäftigungsorientierte Lösungen wie z.B. Transfersozialpläne zu vereinbaren. Diese Aufgabe darf durch einen individuellen gesetzlichen Abfindungsanspruch nicht gefährdet werden.

Kleinbetriebe

Für Kleinbetriebe wird eine Umlage analog zur Entgeltfortzahlung erforderlich sein. Derartige Lösungen gibt es in einigen Ländern, die einen Abfindungsanspruch vorsehen.

Sozialrechtliche Flankierung

Wenn sich der Arbeitnehmer bei einer betriebsbedingten Kündigung für die Abfindung entscheidet und die Kündigungsfrist eingehalten wird, muss ausgeschlossen werden, dass das Arbeitsamt anschließend eine Sperrzeit verhängt.

Der gekündigte Arbeitnehmer muss die Abfindung auch bei längerer Arbeitslosigkeit für seine private Alterssicherung verwenden können. Dazu muss eine Vermögensanrechnung bei der Arbeitslosen- und Sozialhilfe ausgeschlossen werden.

Steuerliche Flankierung

Eine Wiedereinführung höherer Freibeträge und des halben Steuersatzes für den überschießenden Betrag einer Abfindung würde Abfindungen für Arbeitnehmer mit langen Beschäftigungszeiten leichter anschaulich machen.

2. Sozialauswahl

Bei der Sozialauswahl soll die von 1996 – 1998 geltende Regelung wieder eingeführt werden.

Die Sozialauswahl wird auf drei Hauptkriterien (Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltspflichten) beschränkt. Arbeitnehmern, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen, oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt können davon ausgenommen werden.

Bewertung:

Die Änderung hat negative Auswirkungen.

Nach geltendem Recht müssen im Einzelfall weitere Umstände in die Sozialauswahl einbezogen werden, wie z.B. gesundheitliche Beeinträchtigungen durch einen Arbeitsunfall oder besondere Belastungen alleinerziehender Eltern, Arbeitsmarktchancen. Die Grenzen sind nicht festgelegt. Die Beschränkung der Sozialauswahl auf die drei Hauptkriterien verhindert die Berücksichtigung besonderer Härten im Einzelfall. Nur für den Arbeitgeber wird damit mehr Rechtssicherheit geschaffen.

Die ausdrückliche Erwähnung des betrieblichen Interesses an einer Weiterbeschäftigung der „Leistungsträger“ und an einer Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur ist eine Klarstellung. Nach geltendem Recht kann von der Sozialauswahl abgewichen werden, wenn betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnete betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung bestimmter Arbeitnehmer bedingen.

Forderung: Härtefallklausel

Die Festschreibung der drei Grundauswahlkriterien ist nur dann akzeptabel, wenn eine Härtefallklausel vorgesehen wird. Der einzelne Arbeitnehmer muss die Möglichkeit behalten, sich darauf zu berufen, dass in seinem Fall eine besondere Härte vorliegt, zum Beispiel wegen einer Behinderung, einer Berufskrankheit oder eines Arbeitsunfalls. Dies muss bei der Sozialauswahl zu seinen Gunsten berücksichtigt werden.

Forderung: Beschäftigungssichernde Maßnahmen

Da im Zuge der kommenden Rentenreform die Lebensarbeitszeit erhöht werden soll, müssen für ältere Arbeitnehmer die Voraussetzungen geschaffen werden, um einen längeren Verbleib im Betrieb zu ermöglichen. Dazu gehören eine langfristige Personalplanung, Weiterbildung, vorbeugender Gesundheitsschutz und Altersteilzeit. Allein die Lockerung des Kündigungsschutzes für ältere Arbeitnehmer würde das Gegenteil bewirken. Deshalb ist zu fordern, dass der Arbeitgeber nur dann von den Kriterien der Sozialauswahl abweichen darf, wenn er vorher alle zumutbaren beschäftigungssichernden Maßnahmen nach § 92 a BetrVG (z.B. Qualifizierung, Altersteilzeit) unternommen hat. Eine Verklammerung mit dem Kündigungsschutz würde einen Anreiz schaffen, diese stärker zu nutzen.

3. Namensliste

Die Regelung des § 1 Abs. 5 Kündigungsschutzgesetz 1996 soll wieder hergestellt werden. Wenn Arbeitnehmer in einem Interessenausgleich namentlich genannt werden, wird vermutet, dass dringende betriebliche

Gründe vorliegen. Die soziale Auswahl kann dann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.

Bewertung:

Diese Regelung ist abzulehnen. Die Erfahrungen damit sind schlecht. Namenslisten vergiften das Betriebsklima. Es ist nicht Aufgabe der Betriebsräte, Auswahlentscheidungen für Kündigungen zu treffen. Allerdings sind Namenslisten nach geltendem Recht nicht ausgeschlossen und nach den geplanten Änderungen nicht zwingend. Es müsste also auch in Zukunft kein Betriebsrat in eine Namensliste einwilligen. Der Anreiz für den Arbeitgeber wird aber verstärkt, weil damit Kündigungsschutzklagen praktisch chancenlos werden.

Forderung: *Nur in Verbindung mit Auswahlrichtlinie*

Wenn überhaupt Namenslisten im Gesetz erwähnt werden, dürfen sie nur in Verbindung mit einer Auswahlrichtlinie nach § 95 BetrVG zulässig sein. Dann wären die Betriebsparteien verpflichtet, die Auswahlkriterien offen zu legen. Die Auswahl wäre transparent und der betroffenen Arbeitnehmer könnte sich die Chancen einer Kündigungsschutzklage besser ausrechnen.

4. Anwendungsvoraussetzungen - Nichtberücksichtigung befristet Beschäftigter und Leiharbeitnehmer

Befristet beschäftigte Arbeitnehmer und Leiharbeitnehmer werden für die Anwendung des Kündigungsschutzes nicht mitgerechnet.

Bewertung:

Mit dieser Flexibilisierung der Anwendungsvoraussetzungen wird der Kündigungsschutz in Kleinbetrieben zurückgedrängt. Die Neuregelung schafft einen Anreiz, befristet statt unbefristet einzustellen.

Die Neuregelung kann zu problematischen Auswüchsen führen. Beispielsweise könnte ein Reinigungsunternehmen mit fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmern in der Verwaltung, ständig 100 oder 200

befristete Arbeitnehmer beschäftigen, ohne unter das Kündigungsschutzgesetz zu fallen. Dies träfe nicht nur die unbefristet beschäftigte Stammbeslegschaft, sondern auch die befristet beschäftigten Arbeitnehmer. Auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer genießen Kündigungsschutz, allerdings nur für die Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses.

Forderung: *Obergrenze von 10 Beschäftigten*

Deshalb muss eine Obergrenze vorgesehen werden. Die CSU sieht in ihren aktuellen Forderungen eine Obergrenze für Neueinstellungen ohne Kündigungsschutz von 20 Beschäftigten vor. Für eine Obergrenze von 10 Beschäftigten spricht, dass die Zahl der Neueingestellten, die der „Altbeschäftigten“ nicht übersteigen sollte.

5. Anhebung der Höchstbefristungsdauer auf vier Jahre für Existenzgründer

Existenzgründer sollen die Möglichkeit erhalten, bis zu vier Jahren sachgrundlos befristete Arbeitsverträge abzuschließen. Wer unter diese Regelung fällt, dürfte sich nach den Kriterien in §112 a BetrVG richten. Unternehmensausgründungen zählen nicht dazu.

Bewertung:

Die Regelung ist überflüssig und führt zu einer problematischen Zurückdrängung des Kündigungsschutzes. Die zweijährige Befristungsmöglichkeit reicht auch für Existenzgründer aus. Wenn danach Arbeitnehmer unbefristet übernommen und später gekündigt werden, spielt die Sozialauswahl angesichts der kurzen Beschäftigungszeit nur eine untergeordnete Rolle. Ob eine Abfindung zu zahlen ist, richtet sich nach den wirtschaftlichen Gegebenheiten.

Forderung:

Wenn die Verdopplung der sachgrundlosen Befristungsmöglichkeit nicht zu verhindern ist, muss die Anzahl der Verlängerungsmöglichkeiten

eingeschränkt bleiben (z. Zt. drei Befristungsverlängerungen innerhalb von maximal 2 Jahren möglich). Darüber hinaus muss das sog. Anschlussverbot erhalten bleiben.