

## Pro & Contra

### Einschränkung des Kündigungsschutzes?

Die Diskussion über den Kündigungsschutz hat Kakophonie-Status erreicht. Deshalb können hier nur einige herausragende Untersuchungen aus letzter Zeit berücksichtigt werden. Besonders deutlich war die *Hartz-Kommission*: Die „Neutralisierung des Kündigungsschutzes“ durch Ausbau der Arbeitnehmerüberlassung sei wesentlich für den Abbau der Arbeitslosigkeit. Nicht ganz so weit geht der Bericht der Arbeitsgruppe Benchmarking des Bündnisses für Arbeit beim Bundeskanzler: kein eindeutiger Zusammenhang zwischen Kündigungsschutz und Niveau der Arbeitslosigkeit; ausgeprägter Kündigungsschutz benachteilige aber jüngere, ältere und weibliche Arbeitnehmer. Auch sei bei kleinen und neuen Unternehmen der Bedarf an externer Flexibilität größer. Eine zweckmäßige Reform erfordere daher eine Stärkung sowohl der externen als auch der internen Flexibilität am Arbeitsmarkt. Gleiche Diagnose, aber konkretere Therapie in dem Jahresgutachten 2002/2003 des Sachverständigenrates: Klarere Fassung der Kriterien der Sozialauswahl; Zulassung freiwilliger Abfindungsregelungen unter Verzicht auf Kündigungsschutz bei betriebsbedingten Kündigungen; Anhebung des Schwellenwerts für den Kündigungsschutz von 5 auf 20. Auch von rechtswissenschaftlicher Seite (*Hromadka, Preis, Willemsen* u. a.) wird das Abfindungsprinzip zunehmend befürwortet. Wichtige Einzelheiten sind freilich noch zu klären.

Speziell zu den Schwellenwerten hat eine Untersuchung des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik von 1997 ergeben, dass 41% aller Unternehmen konsequent unter allen Schwellenwerten bleiben. Die Anhebung des Schwellenwerts für den Kündigungsschutz von 6 auf 11 im Jahre 1996 habe nicht zu einer Zunahme von Beschäftigung geführt, doch sei zu berücksichtigen, dass sie in eine Phase insgesamt sehr negativer Beschäftigungsentwicklung gefallen sei. Eine Übersicht über die Veränderung der Beschäftigung von 1995 bis 1997 zeigt, dass sie in Betrieben mit 1-9 Arbeitnehmern besonders günstig war.

Gar nicht so problematisch wäre die Ersetzung des heutigen Systems des allgemeinen Kündigungsschutzes durch eine Abfindungsregelung. Denn sie wäre kein Abbau, sondern ein Umbau des Kündigungsschutzes zu einem berechenbareren und beschäftigungsfreundlicheren System. Da es jetzt keinen allgemeinen Abfindungsanspruch gibt, wäre seine Einführung sogar eine partielle Verstärkung des Kündigungsschutzes, so dass man sie von einer Vereinbarung abhängig machen sollte. Dies würde zu mehr Rechtssicherheit führen: Kündigungsschutz durch Rechtsunklarheit passt nicht zu einem sozialen Rechtsstaat. Dass ein Sachkenner wie *Wolfgang Däubler* klar sieht, hilft den unmittelbar Betroffenen nicht.

Eine Anhebung des Schwellenwerts ist nicht nur besonders beschäftigungsfreundlich, sondern auch zumutbar, da in Kleinbetrieben ein verfassungsrechtlicher Mindestkündigungsschutz besteht, der vor Willkür, insbesondere Diskriminierung, und groben sozialen Härten schützt. Die Anhebung ist allerdings auf Neuanstellungen zu beschränken, damit nicht, wie *Däubler* fürchtet, mehr Kündigungen als Einstellungen gefördert werden.

Dass wir im Export an der Spitze sind, schlägt nichts, solange wir in der Beschäftigung am Ende stehen. Wenn der Bund zögert, kann er die Länder vorangehen lassen; eine Grundgesetzänderung ist dafür nicht nötig (*BVerfGE* 83, 24 [30] = *NJW* 1991, 1283).

Professor Dr. Dres. h. c. Peter Hanau, Köln

Ende Januar traten in der Sendung „Kontraste“ im „Ersten“ drei Handwerksmeister auf, die keinen sechsten Beschäftigten einstellen wollten. Wenn das Geschäft wieder zurückgehe, könne man nicht mehr kündigen. Zumindest müsse man eine hohe Abfindung bezahlen, die man sich gerade dann nicht leisten könne.

Die Bedenken wären berechtigt, wenn das bei mehr als 5 Vollzeitbeschäftigten eingreifende Kündigungsschutzgesetz aus allen Arbeitnehmern mit einem Schlag Lebenszeitbeamte machen würde. Dem ist aber nicht so. Die Kündigung ist weiter möglich, wenn keine Arbeit mehr da ist, wenn der Arbeitnehmer seine Pflichten erheblich verletzt oder wenn er dauernd krank ist. Auch die soziale Auswahl macht gerade im Kleinbetrieb wenig Probleme. Wenn der „Neue“ nicht gerade fünf unmündige Kinder und eine kranke Frau hat, wird er wegen seiner kurzen Betriebszugehörigkeit im Zweifel wieder als erster gehen müssen. Anders als in vielen ausländischen Rechtsordnungen erhält der Betroffene auch keine automatische Abfindung – unsere Handwerksmeister sind also schlicht einem Gerücht aufgesessen.

In der Praxis erhalten weniger als 20% aller Gekündigten eine Abfindung. Sie beruht in der Regel auf freiwilligem Entgegenkommen der Arbeitgeberseite. Nur in Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten muss unter bestimmten Voraussetzungen ein Sozialplan abgeschlossen werden. Bei der Abfindungshöhe ist dabei auf die wirtschaftliche Situation des Unternehmens Rücksicht zu nehmen.

Wo also liegt das Problem? Es könnte allenfalls eines entstehen, wollte man den Kündigungsschutz reduzieren. Würde nicht der Personalabbau noch schneller vonstatten gehen und damit die Arbeitslosigkeit steigen? Riskieren wir nicht, dass zwar die Fehlvorstellungen der Handwerksmeister verschwinden und deshalb tatsächlich 500 oder 1000 Personen eingestellt, gleichzeitig aber 100 000 entlassen werden? Und was wären die Folgen, wenn bei der betriebsbedingten Kündigung keine soziale Auswahl mehr erfolgen und stattdessen automatisch eine Abfindung bezahlt werden müsste? Verglichen mit der bisherigen Praxis kämen die Arbeitnehmer insgesamt sogar besser weg – da hat *Peter Hanau* völlig recht. Doch würden wirklich die Arbeitgeber der Versuchung widerstehen, gerade die Älteren zu kündigen, die vielleicht nicht mehr so leistungsfähig sind? Ab 45 oder 50 beim „alten Eisen“? Vom individuellen Schicksal ganz abgesehen – die Problemgruppe „Ältere“ wäre noch größer als sie heute schon ist.

Unser Kündigungsschutz ist im internationalen Vergleich eher bescheiden. Dies schafft einen zusätzlichen Standortnachteil: Wenn multinationale Konzerne Arbeitsplätze abbauen wollen, werden sie dies gerne in der Bundesrepublik tun. Zumindest dann, wenn sich ein Sozialplan vermeiden lässt, sind die Bedingungen für den Arbeitgeber optimal.

Wenigstens den heutigen Schutz vor Kündigungen sollten wir auch in Zukunft behalten. Es gibt ihn übrigens in seiner aktuellen Form seit über 50 Jahren – weder für das „Wirtschaftswunder“ noch für den Aufstieg zum „Exportweltmeister“ war er ein Hindernis. Und dem sozialen Frieden hat es auch nicht geschadet, wenn man als Arbeitnehmer eine verlässliche Lebensplanung machen konnte.

Professor Dr. Wolfgang Däubler, Bremen