

Die Kündigungsgefahr steigt

Schon jetzt werden in den ersten sechs Monaten eines Arbeitsverhältnisses 21% der Arbeitgeberkündigungen ausgesprochen. Das Kündigungsschutzgesetz gilt dann noch nicht. Im Verlauf der folgenden 1 1/2 Jahre kündigen die Arbeitgeber bereits derzeit – dann unter Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes – weitere 27 % der Neueingestellten. Diese Quote wird sich nach Einführung der geplanten CDU/CSU-Regelungen drastisch erhöhen. Mit grundloser Kündigung müsste jeder jederzeit rechnen. Wehren kann er sich nicht dagegen.

Genauso ist es bei einem vereinbarten Abfindungsanspruch statt Kündigungsschutz. Dieser Anspruch kann dem Arbeitnehmer jederzeit genommen werden, einfach so. Die Kündigungsgründe des Arbeitgebers werden dann „todsicher“ sein, wie jetzt z.B. bei einer Betriebsstilllegung.

Ergebnis:
Der Gekündigte geht leer aus!

- Die CDU/CSU fordert für Neueinstellungen, die Schwelle, ab der der Kündigungsschutz in einem Betrieb einsetzt, von 10 auf 20 (Vollzeit-) Beschäftigte zu erhöhen.

Dann würde in 90% aller Betriebe in Deutschland und damit für zusätzlich ca. 3 Mio. Beschäftigte überhaupt kein Kündigungsschutz mehr gelten.

Ergebnis:
Jederzeit ist eine grundlose Kündigung möglich!

Bürger zu Duckmäuser?

Selbstbewusste Bewerber und Beschäftigte werden zu Duckmäusern, wenn sie in ständiger Angst vor Kündigung leben und arbeiten. Das kann auch der Arbeitgeber nicht wollen, denn Innovationen durch engagierte Mitarbeiter entstehen in einem gesicherten betrieblichen Umfeld – nicht in einem Klima der Angst.

Und: Druck

Zudem werden die Arbeitsbedingungen verschlechtert. Denn wenn Kündigungen vom Arbeitgeber nicht begründet werden müssen und gerichtlich nur in Extremfällen überprüft werden können, ist auch die Chance, alle anderen Rechte aus dem Arbeitsverhältnis geltend zu machen, praktisch ausgeschlossen. Bei jeder berechtigten Forderung, z.B. nach Tariflohn, muss mit einer Kündigung gerechnet werden. Vom Urlaubsanspruch über die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes und der Tarifverträge bis zum Recht auf gewerkschaftliche Betätigung: Alle Rechte aus dem Arbeitsverhältnis werden derzeit durch den Kündigungsschutz abgesichert. Das fällt nach den Plänen der Union weg.

Auch die, die noch den „alten Kündigungsschutz“ haben, kommen unter Druck. Denn an ihren Arbeitsbedingungen wird sich mittelfristig auch etwas ändern. Der Konkurrenzdruck steigt.

Arbeitnehmerrechte runter – Arbeitsplätze rauf?

Selbst eine Befragung des arbeitgebernahen Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) im Auftrag der Initiative „Neue soziale Marktwirtschaft“ belegt, dass die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, insbesondere die Konjunktur-entwicklung, entscheidend für Neueinstellungen ist. Es ist also nicht der Kündigungsschutz.

Der Abbau von Arbeitnehmerrechten wird keine positive Wirkung auf die Entwicklung der Arbeitslosigkeit haben können, weil Änderungen des Kündigungsschutzes und die Anzahl der Arbeitsplätze nicht zusammenhängen. Ab welcher Betriebsgröße der Kündigungsschutz gilt, hat mit Beschäftigungsauf- oder -abbau nichts zu tun, so Erkenntnisse der Wissenschaft⁽⁴⁾.

Dennoch wird Stimmung gemacht – und Vorurteile zeigen Wirkung: 64% der Unternehmen mit bis zu fünf Beschäftigten behaupten, sie hätten Schwierigkeiten mit dem Kündigungsschutz – obwohl er auf sie überhaupt keine Anwendung findet.

Auch die oft zitierte These von einer „abschreckenden“ psychologischen Wirkung des Arbeitsrechts hält einer systematischen Prüfung nicht stand: Egal wie Personalverantwortliche über den Kündigungsschutz denken und welche konkreten Erfahrungen sie damit gemacht haben – ihr Einstellungsverhalten beeinflusst das nicht. Das gilt auch für Personalverantwortliche, die Änderungsbedarf im Arbeitsrecht sehen⁽⁵⁾.

Außerdem: Arbeitnehmer werden eingestellt, wenn sie benötigt werden und ein entsprechender Bedarf vorhanden ist und nicht, weil sie später keinen Kündigungsschutz mehr haben.

Bedeutung des Kündigungsschutzes

Kündigungsschutz sichert Beschäftigte vor grundlosen Kündigungen. Es müssen nämlich sachliche Gründe vorliegen und vor allem anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten fehlen, bevor eine Kündigung ausgesprochen wird. Das gehört zur Würde des Menschen. Und schützt vor Arbeitslosigkeit. Erleichtert wird durch die CDU/CSU-Vorschläge auch die Entlassung unbequemer oder leistungsgeminderter Arbeitnehmer und – im Falle fortbestehenden Arbeitsbedarfs –

ihr Ersatz durch angepasste und billigere Arbeitskräfte.

4) IZA, IAB, Institut für Sozialforschungs- und Gesellschaftspolitik,
5) WSI-Befragung zur betrieblichen Personalpolitik 2003

Aus der Praxis

Eine Kfz-Werkstatt in einem Berliner Außenbezirk. Vierzehn Männer und Frauen arbeiten hier; die meisten von ihnen seit etlichen Jahren. An Kündigungen durch den Inhaber kann sich niemand aus der Belegschaft erinnern. „Die letzte personelle Veränderung hing mit dem Wegzug eines Mechanikers zusammen“, sagt Kurt M., Kfz-Meister und Betriebsrat in dem Kleinunternehmen. Trotz geringer Fluktuation empört sich der gestandene Gewerkschafter über die Pläne der CDU/CSU, nach einem möglichen Wahlsieg im Herbst massiv ins geltende Arbeitsrecht einzugreifen.

„Die Schwelle für den Kündigungsschutz hat Rot-Grün schon zu hoch gesetzt“, findet Kurt M. Erst in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten gilt derzeit das Kündigungsschutzrecht. Die CDU/CSU will die Mindestzahl auf zwanzig heraufsetzen. „Unsere Werkstatt würde damit aus dem Kündigungsschutz fallen“, sagt der Berliner Kfz-Meister. „Und gerade im Handwerk trifft das viele Betriebe.“

Kann für neu Eingestellte statt bisher bis zu sechs dann bis zu 24 Monate vertraglich der Kündigungsschutz ausgesetzt werden, meint Kurt M., der auch schon in einem Großbetrieb gearbeitet hat: Es liegt auf der Hand, wie eine solche Regelung „genutzt“ werden kann: „Die Wahrscheinlichkeit, nach z.B. 18 Monaten die Kündigung zu erhalten, ist dann ziemlich groß. Für Arbeitgeber ein gutes Geschäft. Die Leute sind längst gut eingearbeitet

DGB: Beschäftigungssicherung und Weiterbildung

Bei der Diskussion um die Qualität des Kündigungsschutzes wird oft vergessen, dass er Beschäftigung erhält und nicht vernichtet. Daher muss das Kündigungsschutzgesetz zumindest wieder so in Kraft gesetzt werden, wie es bis Ende 2003 galt. Also: mit einer Sozialauswahl, die diesen Namen verdient. Und mit Geltung auch für Beschäftigte in kleinen Betrieben und Unternehmen.

Besser wäre es auch, während eines Kündigungsschutzprozesses weiterarbeiten zu können, wenn der Arbeitnehmer das will. Das erhält sein Know-how – auch für das Unternehmen. Allzu häufig sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezwungen, sich während des Arbeitsgerichtsprozesses eine neue Tätigkeit zu suchen, damit sie ihren Lebensunterhalt finanzieren können. Dann hat der Arbeitgeber es leichter die Kündigungsschutzklage zu gewinnen oder mit einem Vergleich davon zu kommen.

Bei einer Weiterbeschäftigung während des Prozesses führen ungerechtfertigte Kündigungen nicht zu einem fast „automatischen“ Arbeitsplatzverlust, sondern dazu, dass der Arbeitnehmer auch nach der Gerichtsentscheidung tatsächlich im Betrieb bleibt und beschäftigt wird.

Aktive beschäftigungssichernde Maßnahmen in den Betrieben sind wichtig und müssen vorangetrieben werden. Dann können auch Änderungen im Betrieb leichter mit demselben Personal bewältigt werden. Hier sind die Unternehmer und Betriebsräte gefordert. Erforderlich ist eine vorausschauende Personalplanung und keine Hire-und-Fire-Politik. Es ist betriebswirtschaftlich unsinnig, erst Arbeitskräfte abzubauen, um bei steigendem Bedarf mit viel Geld die Qualifikation im Betrieb wieder neu aufzubauen. Die Fort- und Weiterbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss auch durch gesetzliche und tarifliche Rahmenbedingungen gefördert werden. Sie ist auch Voraussetzung für eine gute Stellung der Unternehmen im Wettbewerb.

und produktiv – aber sie können ohne Begründung und Beschwerdemöglichkeit rausgeworfen werden.“

Das ist auch ein gravierender Unterschied im Vergleich zu befristeten Arbeitsverhältnissen: Wer einen Zwei-Jahres-Arbeitsvertrag erhält, kann in dieser Zeit keineswegs grundlos von heute auf morgen gekündigt werden. Befristete Beschäftigte genießen während der Zeit ihres Arbeitsverhältnisses den vollen Kündigungsschutz.

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bundesvorstand

V.i.S.d.P.: Dr. Ursula Engelen-Kefer

Redaktion: Helga Nielebock, Martina Perreng, Gudrun Giese

Layout: WIK, Ritter + Krause GbR, Seelze

Druck: Toennes Druck + Medien GmbH

Kostenfreie Abo-Bestellungen per mail: asr@bvv.dgb.de und per Fax: 030-24060-761
Nachdruck nur nach schriftlicher Genehmigung.

3/05

Ein Pakt für die Menschen Gegen Verunsicherung. Für mehr Arbeit.

1. Tarifrechte sichern Freiheit und Demokratie

Nur wenn die Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Vergütung, Altersversorgung und Sondervereinbarungen in betrieblichen Krisensituationen gemeinsam von den Tarifvertragsparteien ausgehandelt werden, können Beschäftigte und ihre Vertretungen ihre Rechte sichern und durchsetzen.

2. Sicherheit durch Kündigungsschutz schafft Leistung

Nur wenn Kündigungen begründet werden müssen, sind die Beschäftigten nicht der Willkür des Arbeitgebers ausgesetzt. Dann können sie ihr Leben planen, sich auf der Basis eines sicheren Arbeitsplatzes engagieren und Konsumentscheidungen treffen. Die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes darf nicht verkürzt werden, solange sich die Arbeitsmarktsituation für Ältere nicht grundlegend verbessert hat. Dieser Schutz ist eine wesentliche Voraussetzung für die Leistungsstärke der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die entscheidend zur Innovationskraft der deutschen Wirtschaft, zu Wohlstand und sozialer Sicherheit beiträgt.

3. Mehr betriebliche Qualifizierung

Schon heute ist anhand der demographischen Entwicklung absehbar, dass der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften in wenigen Jahren kaum noch gedeckt werden kann. Es gilt jetzt, die gesetzlichen und tariflichen Rahmenbedingungen zu schaffen, damit eine berufsbegleitende Qualifizierung möglich wird. Auch die präventive Arbeitsmarktpolitik muss besser genutzt werden.

4. Lohndumping stoppen: Für eine angemessene Entlohnung der Arbeit

Tarifverträge sichern ein Mindestniveau für eine angemessene Entlohnung. Ein tariflicher Mindestlohn muss auch für Nichtorganisierte und für ArbeitnehmerInnen aus anderen Ländern gelten.

Flächendeckende Kombilöhne lehnt der DGB ab. Ein-Euro-Jobs dürfen nur als allerletzte Möglichkeit angeboten werden und weder reguläre Beschäftigung noch andere Fördermaßnahmen verdrängen.

5. Flexible Arbeitszeiten brauchen Sicherheit

Beschäftigte müssen an der Gestaltung von Arbeitszeit mitwirken können. Eine pauschale Verlängerung der Arbeitszeiten vernichtet weitere Arbeitsplätze, schädigt die Gesundheit der Beschäftigten, senkt ihre Motivation und gefährdet die Produktivität. Schwankungen bei der Arbeitszeit können mit dem Ausbau von Arbeitszeitkonten reguliert werden, die wirksam gegen Insolvenz gesichert sein müssen. Tägliche Höchst-arbeitszeitgrenzen sind gesetzlich beizubehalten. Der generelle Teilzeitananspruch lässt Zeitsouveränität der Beschäftigten zu und hat bereits beschäftigungswirksame Effekte entfaltet. Ein Anspruch auf Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit unterstützt die individuelle Lebensgestaltung.

6. Neue Perspektiven für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Kindererziehung und Erwerbstätigkeit müssen Frauen und Männern gleichberechtigt ermöglicht werden. Kinder dürfen nicht zur Verschlechterung von Arbeitsmarktchancen führen. Ein einjähriges Elterngeld in Höhe von mind. 67 Prozent des vorherigen Einkommens hilft dazu entscheidend, sofern die sonstigen Elternzeitregelungen bestehen bleiben. Das ist der richtige Weg für mehr Partnerschaft und Chancengleichheit.

7. Mehr Chancen – vor allem für Ältere

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden gebraucht. Sie müssen endlich wieder die Chance haben, Arbeit zu finden und gesund bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter von 65 Jahren arbeiten zu können. Nötig ist mehr Qualifizierung, mehr Gesundheitsschutz und eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze. Arbeitgeber müssen dafür schnellstens umdenken. Sondervergünstigungen für Arbeitgeber gibt es genug, damit sie Arbeitslose über 50 bzw. 55 Jahren einstellen – sie werden bislang nur kaum genutzt.

8. Diskriminierungsfreies Arbeiten und wirtschaftliche Teilhabe

Die Gleichberechtigung in den Unternehmen fördert die Ideenvielfalt und Motivation der Beschäftigten. Das bringt uns auch wirtschaftlich voran. Dafür bietet das Antidiskriminierungsgesetz der Bundesregierung einen guten Ansatz. Bessere Durchsetzungsmöglichkeiten von Gewerkschaften und Betriebsräten unterstützen das. Die Förderung von Chancengleichheit muss fortgeführt werden.