

Antrag

der Abgeordneten Dr. Heinrich L. Kolb, Dirk Niebel, Jens Ackermann, Dr. Karl Addicks, Christian Ahrendt, Daniel Bahr (Münster), Rainer Brüderle, Angelika Brunkhorst, Ernst Burgbacher, Patrick Döring, Mechthild Dyckmans, Jörg van Essen, Otto Fricke, Paul K. Friedhoff, Horst Friedrich (Bayreuth), Dr. Edmund Peter Geisen, Hans-Michael Goldmann, Miriam Gruß, Joachim Günther (Plauen), Dr. Christel Happach-Kasan, Heinz-Peter Haustein, Elke Hoff, Birgit Homburger, Dr. Werner Hoyer, Jürgen Koppelin, Sibylle Laurischk, Ina Lenke, Michael Link (Heilbronn), Horst Meierhofer, Patrick Meinhardt, Jan Mücke, Detlef Parr, Cornelia Pieper, Gisela Piltz, Jörg Rohde, Frank Schäffler, Dr. Max Stadler, Dr. Rainer Stinner, Carl-Ludwig Thiele, Florian Toncar, Christoph Waitz, Dr. Claudia Winterstein, Dr. Volker Wissing, Hartfrid Wolff (Rems-Murr), Martin Zeil, Dr. Guido Westerwelle und der Fraktion der FDP

Modernes Kündigungsschutzrecht und flexible Befristungsregelungen im Interesse der Arbeitsuchenden

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung hat in seinem Jahresgutachten 2005/2006 festgestellt, dass u. a. eine umfassende Liberalisierung des Kündigungsschutzes erforderlich ist, um die Verfestigung der Arbeitslosigkeit aufzubrechen und insbesondere die Beschäftigungschancen Langzeitarbeitsloser und Geringqualifizierter zu verbessern. Auch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit hat zu den am 1. Januar 2004 in Kraft getretenen Änderungen des Kündigungsschutzgesetzes festgestellt, dass das Kündigungsschutzrecht durch die jüngsten Reformen nur wenig flexibler geworden ist und daher kaum mehr Dynamik am Arbeitsmarkt zu erwarten ist. „Will man mehr Bewegung ins Beschäftigungssystem bringen, bedarf es beim Kündigungsschutz eines Paradigmenwechsels. Es geht um den Übergang vom Bestandsschutzprinzip zum Abfindungsprinzip.“

Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland belegt den besonderen Reformbedarf im Kündigungsrecht. Das Kündigungsschutzrecht muss den arbeitsgerichtlichen Realitäten angepasst werden. Die bestehenden Beschränkungen treiben im Ergebnis die Arbeitskosten in die Höhe und sind damit mitverantwortlich für die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit. Unternehmen wird es erschwert, den Personalbestand den sich ändernden Marktbedingungen anzupassen. Die hohen mit Entlassungen verbundenen Kosten hindern Unternehmen daran, schnell bei Erholung der Auftragslage neues Personal einzustellen.

len. Das Kündigungsschutzgesetz schützt damit zwar die Inhaber eines Arbeitsplatzes, erschwert aber Arbeitssuchenden den Einstieg in den Arbeitsmarkt.

Deutschland braucht ein zeitgemäßes und den Realitäten entsprechendes Kündigungsrecht, um den Herausforderungen einer modernen Wirtschaftsordnung gerecht zu werden.

Gerade im Mittelstand muss durch eine Reform des Kündigungsschutzgesetzes die Personalplanung erleichtert werden, um gute Perspektiven für Neueinstellungen zu schaffen. In kleineren und mittleren Betrieben besteht eine Hemmschwelle, den Personalbestand über zehn Beschäftigte hinaus auszuweiten. Kleinere Betriebe ohne eigene Personalverwaltung haben oft große Schwierigkeiten, das sehr komplizierte Kündigungsrecht anzuwenden. Daher sollte die Schwelle für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes deutlich angehoben werden. Das Kündigungsschutzgesetz sollte erst nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit anwendbar sein.

Dadurch wird eine flexible Gestaltung des Personalbedarfs ermöglicht, die gerade mittelständische Unternehmen dazu veranlassen wird, Nachfragespitzen nicht mehr mittels Überstunden auszugleichen, sondern neue Mitarbeiter einzustellen. Die Arbeitnehmer in den nicht unter das Kündigungsschutzgesetz fallenden Betrieben bleiben weiterhin vor willkürlichen Kündigungen durch die Schutzklauseln des Zivilrechts geschützt (§§ 138, 242 des Bürgerlichen Gesetzbuches – BGB).

Das Kündigungsschutzgesetz sollte, wie vom Sachverständigenrat gefordert, durch ein Vertragsoptionsmodell ergänzt werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen bereits bei Vertragsschluss vereinbaren können, welche Form des Kündigungsschutzes sie im Falle einer arbeitgeberseitigen betriebsbedingten Kündigung wollen. Statt des gesetzlichen Kündigungsschutzes müssen Abfindungszahlungen oder die Verpflichtung zur Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart werden können. Die Vereinbarung einer Abfindung, welche die Geltung des Kündigungsschutzgesetzes ausschließt, eröffnet den Arbeitsvertragsparteien den Freiraum, individuelle, auf das einzelne Arbeitsvertragsverhältnis abzielende Abmachungen für den Fall der arbeitgeberseitigen betriebsbedingten Kündigung zu treffen. Im Gegensatz zu einer zwingenden Abfindungsregelung, die gerade viele mittelständische Betriebe überfordern kann, ist es den Arbeitsvertragsparteien freigestellt, welche Abfindungshöhe sie vereinbaren.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer profitieren von dieser Wahlfreiheit. Der Arbeitnehmer erhält entweder eine Abfindung oder auf Kosten seines Arbeitgebers eine Zusatzausbildung, die seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessert. Der Arbeitgeber erhält die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis rechtssicher und ohne weitere unkalkulierbare Kosten zu beenden. Langwierige Kündigungsschutzprozesse werden vermieden, die ohnehin in der Regel nicht zu einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses führen, sondern mit Vergleichen und Abfindungszahlungen enden und die Arbeitsgerichte bis an die Grenze ihrer Leistungsfähigkeit belasten.

Die Regelungen für sachgrundlose Befristungen müssen gelockert werden. Sachgrundlose Befristungen sind ein flexibles und vor allem unbürokratisches Instrument, das es den Unternehmen erlaubt, Auftragsspitzen nicht mehr durch Überstunden, sondern durch Neueinstellungen abzufangen. Auf diese Weise können auch bei Ungewissheit über die zukünftige Auftragslage, Arbeitsplätze geschaffen werden. Die für Existenzgründer bereits bestehende Vierjahresfrist sollte für alle sachgrundlosen Befristungen gelten. Das bestehende Ersteinstellungserfordernis stellt ein erhebliches Beschäftigungshemmnis dar. Vor allem jungen Menschen, die z. B. während ihres Studiums bereits in Unternehmen praktische Erfahrungen gesammelt haben, werden dadurch bei der Stellensuche

behindert, dass sie in dem selben Unternehmen nicht mehr sachgrundlos eingestellt werden können. Die Einrichtung einer Sperrzeit zwischen den Arbeitsverträgen ist ausreichend, um Kettenarbeitsverträge zu vermeiden.

Eine Streichung des Instruments der sachgrundlosen Befristung hingegen würde die Unternehmen deutlich in ihrer Flexibilität bei der Personalpolitik beschneiden. Die Erwartung, dass ein Wegfall der sachgrundlosen Befristungsmöglichkeit zu einer Zunahme von Dauerarbeitsplätzen führt, wird sich nicht erfüllen. Im Gegenteil, es werden neue Beschäftigungsbarrieren errichtet.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung daher auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen, der folgende Regelungen enthält:

1. Befristungen ohne sachlichen Grund sind bis zu vier Jahren möglich.
2. Das Verbot, einen Arbeitnehmer nicht mehr befristet ohne sachlichen Grund zu beschäftigen, der schon einmal befristet oder unbefristet bei dem gleichen Arbeitgeber beschäftigt war, wird aufgehoben. Das Ersteinstellungsgebot erweist sich in der Praxis als Einstellungshemmnis. Stattdessen wird zur Vermeidung von Kettenarbeitsverträgen ein Verbot wiederholter Beschäftigung vor Ablauf von drei Monaten eingeführt.
3. Der allgemeine Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz findet keine Anwendung in den ersten zwei Jahren der Betriebszugehörigkeit.
4. Der Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes erstreckt sich nur auf Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern. Zur Berechnung wird wie bisher der Pro-rata-temporis-Grundsatz angewendet.
5. Das Lebensalter als Kriterium für die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen wird gestrichen, da diese Regelung die Einstellungschancen und Reintegration älterer Arbeitsloser auf dem Arbeitsmarkt erheblich erschwert.
6. In das Kündigungsschutzgesetz wird ein Vertragsoptionsmodell aufgenommen. Damit können die Arbeitsvertragsparteien bereits bei Vertragsschluss vereinbaren, welche Form des Kündigungsschutzes sie für den Fall der arbeitgeberseitigen betriebsbedingten Kündigung wollen. Statt des gesetzlichen Kündigungsschutzes können Abfindungszahlungen oder die Verpflichtung zur Zahlung von Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart werden.
7. Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses müssen sämtliche aus dem Arbeitsverhältnis und aus Anlass seiner Beendigung entstandene Ansprüche – ausgenommen strafbare Handlungen – innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend gemacht werden. Damit wird das Arbeitsrecht ein Stück weit besser kalkulierbar. Eine nachträgliche Zulassung der Klage ist analog zu § 5 des Kündigungsschutzgesetzes noch immer möglich, wenn der Arbeitnehmer die Frist zur Geltendmachung seiner Ansprüche trotz aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt nicht einhalten konnte.
8. Im Dritten Buch Sozialgesetzbuch ist sicherzustellen, dass die Ausübung der Abfindungs- oder Qualifizierungsoption nicht zu einer Sperr- oder Ruhefrist beim Bezug von Arbeitslosengeld führt.

Berlin, den 10. Mai 2006

Dr. Guido Westerwelle und Fraktion

