

Antrag

der Abgeordneten Werner Dreibus, Dr. Barbara Höll, Kornelia Möller, Ulla Lötzer, Dr. Herbert Schui, Dr. Axel Troost, Sabine Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.

Ausweitung und Stärkung des Kündigungsschutzes

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

1. Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit ist das drängendste innenpolitische Problem in Deutschland. Die Bekämpfung dieses Problems kann nicht mit den Mitteln des Kündigungsschutzrechts erfolgen, erst recht nicht mit einem weiteren Abbau von arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften.
2. Kündigungsschutz bewahrt die Beschäftigten, die unter seinen Geltungsbereich fallen, vor unbegründeten Entlassungen. Er schützt die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor willkürlichen Entscheidungen des Arbeitgebers und vor sozial ungerechtfertigten Kündigungen.
3. Motivation und Kreativität der Beschäftigten werden erhöht, wenn sie nicht beständig Angst um ihren Arbeitsplatz haben müssen. Zudem werden durch den Kündigungsschutz Anreize für die Unternehmen gesetzt, in innovative Arbeitsorganisation und Qualifizierung zu investieren, statt Entlassungen vorzunehmen.
4. Lockerungen und Abbau von Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenschutzrechten führen zu unsicheren Beschäftigungsverhältnissen. Die Qualität der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen korrespondiert in erheblichem Maße mit dem Grad des Kündigungsschutzes. Wenn der Kündigungsschutz aufgeweicht wird, werden die Möglichkeiten erschwert, Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenrechte wahrzunehmen und durchzusetzen. Die Durchsetzung fast aller vorhandenen Rechte der Beschäftigten (Tarifverträge, Arbeitszeitgesetz, Bundesurlaubsgesetz, Betriebsverfassungsgesetz etc.) hängt vom Vorhandensein eines entsprechenden Kündigungsschutzes ab. Wenn es diesen nicht – oder für immer weniger Beschäftigte – gibt, muss bei jeder Inanspruchnahme der Rechte und bei jeder Forderung, die im Betrieb erhoben wird, mit einer Kündigung gerechnet werden. Dadurch würden die Beschäftigten erpressbarer, die Arbeit für Betriebsräte und Gewerkschaften würde erschwert.
5. Es gibt keinen empirisch belegbaren Zusammenhang zwischen Kündigungsschutz und Beschäftigungsentwicklung. Weder Schwellenwerte, ab denen der Kündigungsschutz gilt, noch die Betriebsgröße haben einen Einfluss auf das Einstellungs- und Kündigungsverhalten der Unternehmen. Der bisherige Abbau von Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenschutzrechten hat zu keiner Entlastung des Arbeitsmarkts geführt. Weder der Erlass des „Arbeits-

rechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes“ von 1996 noch das als Teil der „Agenda 2010“ verabschiedete „Gesetz über Reformen am Arbeitsmarkt“ von 2003 haben die gesetzgeberischen Intentionen erfüllt.

Der Kündigungsschutz ist demnach kein Beschäftigungshemmnis. Die Regulierung des Arbeitsmarkts hat insgesamt nur einen sehr begrenzten Einfluss auf die Arbeitslosigkeit. Entscheidend sind vielmehr die konjunkturelle Entwicklung, die Auftragslage und die Geschäftserwartung. Wenn es bei steigender Nachfrage notwendig ist, stellen die Unternehmen auch ein.

6. Langfristig führen prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu einer Beeinträchtigung der Innovationsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Aufgrund seiner positiven Wirkungen für die Beschäftigten und die Unternehmen muss der Kündigungsschutz auf möglichst viele Betriebe und Beschäftigte ausgeweitet werden.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

Maßnahmen zur Ausweitung und Stärkung des Kündigungsschutzes wie folgt zu ergreifen:

1. Die Wartezeit (die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, ab der das Kündigungsschutzgesetz gilt) wird auf drei Monate verkürzt. Eine Einschränkung des Kündigungsschutzes durch eine Ausdehnung der Wartezeit, wie sie im Koalitionsvertrag vorgesehen ist, ist dagegen abzulehnen.
2. Der Schwellenwert (die Beschäftigtenzahl, ab der der Kündigungsschutz eintritt) wird aufgehoben.
3. Der Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte wird verbessert. Ab einem Lebensalter von 55 Jahren und einer Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren werden ordentliche Kündigungen ausgeschlossen.
4. Die Möglichkeiten, aufgrund lang anhaltender oder häufiger Erkrankung gekündigt zu werden, werden gesetzgeberisch eingeschränkt.
5. Die Sozialauswahl, die momentan auf vier Kriterien beschränkt ist, wird erweitert. Der besondere Schutz von sog. Leistungsträgern wird aufgehoben. Zusätzliche Kriterien sind Arbeitsmarktchancen, Mobilitätseinschränkungen (Alleinerziehende) und gesundheitliche Einschränkungen durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit.
6. Die Möglichkeit, Betriebsvereinbarungen zur Sozialauswahl und Namenslisten zu den zu Kündigenden abzuschließen (§ 1 Abs. 4 und 5 des Kündigungsschutzgesetzes), wird als unzulässige Einschränkung des individuellen Rechtsschutzes gestrichen.
7. Die jeweils zuständige Gewerkschaft erhält im Falle einer sozial ungerechtfertigten Kündigung ein Verbandsklagerecht.
8. Es wird ein gesetzlicher Mindestabfindungsanspruch in Höhe von einem Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr eingeführt. Dieser Anspruch darf kein Ersatz für den Kündigungsschutz sein. Die Finanzierung des Abfindungsanspruchs wird im Bereich von kleinen und mittleren Betrieben über ein Umlagesystem gewährleistet.
9. Die Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse ohne das Vorliegen sachlicher Gründe befristen zu können, wird abgeschafft.

Berlin, den 22. Juni 2006

Dr. Gregor Gysi, Oskar Lafontaine und Fraktion

Begründung

Die Fraktion DIE LINKE. lehnt eine weitere Aufweichung des Kündigungsschutzes, wie im Koalitionsvertrag vorgesehen, ab. Vielmehr setzt sie sich für eine Ausweitung und Stärkung des Kündigungsschutzes im Besonderen und von Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenrechten im Allgemeinen ein. Eine weitere Aufweichung des Kündigungsschutzes – bereits jetzt fällt ein Teil der abhängig Beschäftigten nicht in seinen Gültigkeitsbereich – hätte verheerende Auswirkungen auf die Durchsetzung von Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenrechten und die Handlungsfähigkeit der betrieblichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Der Stellenwert des Kündigungsschutzes für die Beschäftigten wurde durch die Proteste in Frankreich gegen den geplanten „Erstanstellungsvertrag“ (CPE) eindrucksvoll verdeutlicht.

Die häufig vorgetragene Behauptung, der Kündigungsschutz sei ein Beschäftigungshemmnis, ist durch verschiedene empirische Untersuchungen widerlegt. Bisherige Lockerungen haben nachweislich nicht zu mehr Beschäftigung geführt. Bereits in einer OECD-Studie aus dem Jahr 1999 (OECD Employment outlook 1999) wurde festgestellt, dass es keinen gesicherten Zusammenhang zwischen Kündigungsschutz und Beschäftigungsniveau gibt. Auch neuere Untersuchungen der OECD belegen, dass der Kündigungsschutz bei Einstellungen nur eine marginale Rolle spielt. Vielmehr wird das Arbeitsvolumen maßgeblich durch die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen bestimmt.

Wenn in der Diskussion über den Kündigungsschutz Dänemark als angeblicher Beleg für den Zusammenhang zwischen geringem Kündigungsschutz und geringer Arbeitslosigkeit herangezogen wird, wird der Gesamtkontext des dänischen Arbeitsmarkts (hohes und egalitäres Arbeitslosengeld, hoher Stellenwert der Weiterbildung etc.) außer Acht gelassen. Ein derart konstruierter Zusammenhang lässt sich empirisch nicht belegen, da andere Faktoren (Entwicklung der Nachfrage, Arbeitszeit, Weiterbildung) für das Beschäftigungsniveau verantwortlich sind.

Ebenso entbehren die Behauptungen, der Kündigungsschutz sei zu teuer, verursache zu viele Kündigungsschutzprozesse und verhindere daher Einstellungen, jeglicher Empirie. Nur 11 bis 15 Prozent der arbeitgeberseitigen Kündigungen führen zu einer Kündigungsschutzklage, wobei die Quote in kleinen Betrieben geringer ist und über die Betriebsgrößenklassen ansteigt. Bezogen auf die gesamte Zahl von Beendigungen wird lediglich in 6 Prozent ein Arbeitsgericht angerufen. Hinzu kommt, dass vor dem Arbeitsgericht schnelle Verfahren üblich sind: 65 Prozent aller eingereichten Klagen sind nach drei Monaten beendet, weniger als 3 Prozent dauern länger als ein Jahr und lediglich knapp 4 Prozent gehen in die zweite Instanz. Von letzteren werden knapp 70 Prozent innerhalb von sechs Monaten beendet. Abfindungen werden nur in 10 Prozent der Beendigungen gezahlt. Bezogen auf die arbeitgeberseitigen Kündigungen erhalten lediglich 15 Prozent der Gekündigten eine Abfindung.

Ein Blick auf andere Staaten Europas verdeutlicht, dass die Bundesrepublik Deutschland nicht unbedingt Spitzenreiter hinsichtlich des Kündigungsschutzgrades ist. So kennen beispielsweise weder die Niederlande noch Portugal Schwellenwerte im Kündigungsschutzgesetz. In Spanien, den Niederlanden und Portugal gibt es zudem keine Wartezeiten. Auch die Kontrollintensität bei Kündigungsschutzklagen ist in einigen europäischen Ländern höher. In Frankreich und Spanien wird intensiver die „Zweckmäßigkeit“ wirtschaftlicher Entscheidungen geprüft und in den Niederlanden ist die Zustimmung der Arbeitsverwaltung zu Kündigungen notwendig oder der Arbeitgeber muss gleich vor das Arbeitsgericht ziehen. Nach dem Kündigungsschutzindex der OECD liegt Deutschland lediglich auf Platz 10.

In der Bundesrepublik Deutschland besteht bisher – außer für bestimmte Personengruppen wie beispielsweise Betriebs- und Personalräte oder Wehr- und Ersatzdienstleistende – zumeist kein Kündigungsschutz im Sinne eines Bestandschutzes des Arbeitsverhältnisses und somit im Sinne einer Beschäftigungssicherung. Ein für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erfolgreicher Kündigungsschutzprozess führt eher selten zum Erhalt des Arbeitsplatzes. Wenn es der Arbeitgeber darauf anlegt, hat er nach § 9 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis trotzdem gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen. Dies ist möglich, „wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen“ (§ 9 KSchG). Solche Gründe können nötigenfalls durch einen Prozess, der mit der entsprechenden Schärfe geführt wird, herbeigeführt werden.

Hinzu kommt, dass sowohl bei personen- als auch bei verhaltensbedingten Kündigungen in einem Kündigungsschutzprozess zwar überprüft wird, ob der angegebene Grund tatsächlich besteht und ob er zu einer Kündigung ausreicht. Im Falle von betriebsbedingten Kündigungen (z. B. aufgrund von Auftragsmangel oder Rationalisierungen) überprüfen die Gerichte aber lediglich, ob die Kündigungen eine angemessene Folge der unternehmerischen Entscheidungen, die den betriebsbedingten Kündigungen zugrunde liegen, sind. Laut Bundesarbeitsgericht haben die Gerichte allerdings nicht die Zweckmäßigkeit der zu den Kündigungen führenden unternehmerischen Entscheidungen zu prüfen – weder in wirtschaftlicher noch in technischer oder organisatorischer Hinsicht. Bei einer gut vorbereiteten und begründeten betriebsbedingten Kündigung bestehen daher wenige Aussichten für die Beschäftigten, einen Kündigungsschutzprozess zu gewinnen.

Zur Begründung einzelner vorgeschlagener Maßnahmen:

Verkürzung der Wartezeit

Im Koalitionsvertrag hat die Bundesregierung vereinbart, den Arbeitgebern die Möglichkeit zu geben, mit neu Eingestellten eine Wartezeit von 24 Monaten zu vereinbaren. Dieses Vorhaben würde den Kündigungsschutz weiter erheblich einschränken, da auf dem Arbeitsmarkt eine hohe Fluktuation zu beobachten ist. Momentan gibt es ca. sieben Millionen Neueinstellungen pro Jahr. Für sie würde das Kündigungsschutzgesetz für zwei Jahre nicht gelten. Durch die geplante Anhebung der Wartezeit würde daher sowohl die Zahl der Menschen, die unter das Kündigungsschutzgesetz fallen, erheblich eingeschränkt als auch die Mobilität der Beschäftigten, die kaum noch von sich aus ein Arbeitsverhältnis beenden werden. Bereits bei einer Wartezeit von sechs Monaten gilt der Kündigungsschutz in 21 Prozent der Entlassungen nicht, bei einer Wartezeit von 24 Monaten würde er bei 48 Prozent der Kündigungen nicht mehr greifen. Die Ausdehnung der Wartezeit schafft zwar keine Arbeitsplätze, ist aber ein erheblicher Angriff auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und ihre Rechte. Die Wartezeit muss stattdessen verkürzt werden, damit der Kündigungsschutz früher gilt, den Beschäftigten somit früher Schutz gewährt und die Zahl der Kündigungen, bei denen das Kündigungsschutzgesetz greift, erhöht werden. Nichtsdestotrotz haben beide Vertragspartner in einem Zeitraum von drei Monaten ausreichend Möglichkeit, sich ein Bild von der Zusammenarbeit zu machen und diese zu prüfen.

Schwellenwert und gesetzlicher Mindestabfindungsanspruch

Da Schwellenwerte ohnehin keinen Einfluss auf die Beschäftigungsentwicklung haben, müssen sie aufgehoben werden. Dann würden alle abhängig Be-

schäftigten in den Gültigkeitsbereich des Kündigungsschutzes fallen. Bereits bei einem Schwellenwert von fünf Beschäftigten fallen 3,5 Millionen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aus dem Kündigungsschutz heraus – sie können jederzeit ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Eine Aufhebung des Schwellenwerts würde den Schutz erhöhen, die Beschäftigten könnten selbstbewusster Forderungen formulieren und sich für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen einsetzen.

Die Finanzierung des gesetzlichen Mindestabfindungsanspruchs soll für kleine und mittlere Betriebe über ein Umlageverfahren ähnlich dem Verfahren zum Mutterschaftsgeld ermöglicht werden. Kleine und mittlere Betriebe zahlen entsprechend ihrer Beschäftigtenzahl in ein Umlagesystem ein, aus dem dann die Mindestabfindungen geleistet werden.

Verbesserung des Kündigungsschutzes für ältere Beschäftigte

Die Bundesregierung plant laut Koalitionsvertrag, die erleichterten Befristungsmöglichkeiten für über 52-Jährige zu erhalten. Dies ist abzulehnen, da es europarechtswidrig und diskriminierend ist. Zudem wurde selbst im Zwischenbericht zur Evaluierung von Hartz I bis III dieses Instrument als nicht erfolgreich hinsichtlich seiner Beschäftigungswirkung eingeschätzt. Auch die von der Bundesregierung berufene Expertenkommission zur Erstellung des 5. Altenberichts spricht sich in ihren Handlungsempfehlungen explizit gegen eine Lockerung des Kündigungsschutzes für ältere Beschäftigte aus (S. 476), da dies zu einer vermehrten Entlassung Älterer und ihren Ersatz durch Jüngere führen würde.

Daher muss im Gegenteil gerade für ältere Beschäftigte, die momentan geringere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, bei langer Betriebszugehörigkeit der Kündigungsschutz erheblich gestärkt werden. Dies kann durch längere Kündigungsfristen oder den Ausschluss von ordentlichen Kündigungen ab einem bestimmten Alter (55 Jahre) und einer bestimmten Betriebszugehörigkeit (zehn Jahre) ermöglicht werden.

Krankheit kein Kündigungsgrund

Ein zunehmendes Problem ist, dass Kündigungen aufgrund längerer oder häufiger Erkrankung (machen ca. ein Drittel der personenbedingten Kündigungen aus) durch die gängige Gerichtspraxis vermehrt legitimiert werden. Die Rechtsprechung gewichtet tendenziell Rentabilitätsgründe höher als soziale Schutzrechte. Diese Entwicklung muss durch eine Einschränkung und Präzisierung der Möglichkeiten, wegen Krankheit gekündigt zu werden, aufgehalten werden.

Verbandsklagerecht der Gewerkschaften

Ein Verbandsklagerecht der Gewerkschaften ist sinnvoll, da viele Beschäftigte – gerade in kleinen Unternehmen – häufig ihre Rechte aus Angst vor Repressionen nicht wahrnehmen. In diesen Fällen können die Gewerkschaften an Stelle der einzelnen Beschäftigten Klage einreichen.

Keine Befristung ohne sachliche Begründung

Die Möglichkeit, Befristungen ohne das Vorliegen sachlicher Gründe vornehmen zu können, ist ein erheblicher Einschnitt in Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenschutzrechte, da der Kündigungsschutz hierdurch umgangen werden kann. Dies muss rückgängig gemacht werden.

