

Pro

&

Contra

Heraufsetzung der Schwellenwerte im Arbeitsrecht?

Das geltende Arbeitsrecht erweist sich insbesondere für kleinere und mittlere Betriebe immer wieder als schwer zu meistrende Stolperfalle. Der Dschungel der zu beachtenden Normen hat in letzter Zeit eher zu- als abgenommen; alleine Teilzeitanprüche finden sich mittlerweile in drei unterschiedlichen Gesetzen. Viele dieser Regelungen gelten ab einer bestimmten Belegschaftsgröße. Im Arbeitsrecht existieren rund 160 solcher Schwellenwerte, z. B. im Betriebsverfassungsgesetz, dem Pflegezeitgesetz, dem Kündigungsschutzgesetz oder dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Das Arbeitsrecht hat allein dadurch eine bürokratische Komplexität, die kein Arbeitgeber ohne Fachjuristen beherrschen kann.

Zu Recht wird daher unter anderem immer wieder die Anhebung von Schwellenwerten im Arbeitsrecht diskutiert. Eine spürbare Entlastung würde erreicht, wenn das Kündigungsschutzgesetz für Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern gelten würde. Gerade in solchen Kleinbetrieben besteht ein hohes Beschäftigungspotenzial, das durch die „Entschärfung“ der Schwellenproblematik im Kündigungsschutzgesetz wirksam erschlossen werden könnte. Auf der anderen Seite wird der Mittelstand dadurch belastet, dass vollständige Freistellungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz schon ab einer Betriebsgröße von mehr als 200 Arbeitnehmern vorgeschrieben sind. Die moderate Anhebung solcher Schwellen könnte eine Hemmschwelle für den Eintritt in das Erwerbsleben beseitigen und die Gründung von Betrieben erleichtern.

Noch wichtiger ist es, Schwellenwerte im Arbeitsrecht einheitlich zu berechnen und dazu den pro rata temporis Grundsatz durchgehend und konsequent festzuschreiben. Bei der Ermittlung der Belegschaftsgröße wird in vielen Fällen nicht danach unterschieden, ob die Arbeitnehmer Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigte sind. In vielen wichtigen Gesetzen werden die Arbeitnehmer nach Köpfen und nicht nach ihrem tatsächlichen Arbeitszeitanteil gezählt. Entscheidet sich ein Arbeitgeber aus einer Vollzeitstelle zwei Teilzeitstellen zu schaffen, oder macht dies der Arbeitnehmer gar mit seinem Anspruch geltend, verdoppelt sich so automatisch die Anzahl der Beschäftigten und überschreitet dadurch arbeitsrechtliche Schwellenwerte. Unternehmen mit einer hohen Teilzeitquote werden so benachteiligt. So werden beispielsweise Betriebsräte künstlich aufgebläht und die Zahl der Vollfreistellungen steigt exponentiell an. Dies steht dem Ziel der Förderung der Teilzeitarbeit diametral entgegen. Teilzeitarbeitskräfte geben den Unternehmen die nötige Flexibilität, um den Personalbestand schwankenden Anforderungen anzupassen. Arbeitnehmern bieten sie die Möglichkeiten zur flexibleren Arbeitszeitgestaltung, die helfen kann, Arbeit und privates Umfeld zu vereinbaren.

Eine einheitliche Berechnung nach dem pro rata temporis Grundsatz, die pauschaliert in vier Teilen (10, 20, 30 und 40 Stunden) stattfinden kann, ist daher schon lange geboten. Entsprechende Änderungen können deutliche Impulse für mehr Beschäftigung geben und kommen den Wünschen der Arbeitnehmer nach passenden Arbeitszeitmodellen entgegen.

Roland Wolf, BdA, Berlin

Kündigungsschutz erst in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten – so lautet die Parole. Da Teilzeitkräfte bis 20 Wochenstunden nur zur Hälfte mitzählen, können auch Betriebe mit 30 oder 35 Beschäftigten betroffen sein.

Die Idee ist nicht neu. 1996 hat man den Grenzwert von „mehr als fünf“ auf „mehr als zehn“ heraufgesetzt, 1998 ist man wieder zur alten Lösung zurückgekehrt. Irgendwelche Konsequenzen für das Einstellungsverhalten der Arbeitgeber waren nicht feststellbar. Dies ergab eine empirische Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg. Auch die erneute Einführung des Grenzwerts „mehr als zehn“ im Jahre 2004 blieb ohne sichtbare Wirkung. Beschäftigungspolitisch also: viel Lärm um nichts.

Für die Betroffenen ergeben sich allerdings erhebliche Konsequenzen. Ihnen bleibt lediglich der von der Rechtsprechung aus Art. 12 I GG abgeleitete Basiskündigungsschutz. Nach der bisherigen Rechtsprechung verhindert er Kündigungen nur in Extremfällen, etwa bei offener Diskriminierung, oder dann, wenn – so ein Fall aus der Praxis – der Arbeitnehmer wegen eines schweren Arbeitsunfalls ins Krankenhaus muss und dort kurz vor der Operation das Kündigungsschreiben ausgehändigt erhält.

Wer keinen Kündigungsschutz hat, wird sich auch nicht trauen, seine Arbeitnehmerrechte in Anspruch zu nehmen. Gewerkschaftsbeitritt? Gründung eines Betriebsrats? Klage wegen nicht gewährten Urlaubs? Gott bewahre, das macht nur, wer an dem Arbeitsplatz im Grunde nicht mehr interessiert ist. Natürlich wird der Arbeitgeber auch nicht im Verband sein, so dass man Tarifverträge getrost vergessen kann.

Es mag im ersten Moment übertrieben klingen, aber es ist so: In den Kleinbetrieben gibt es kein kollektives Arbeitsrecht und die Individualrechte lassen sich kaum durchsetzen: Man lebt unter Bedingungen, die denen vor 1914 nicht unähnlich sind. Soll man diesen Bereich wirklich noch größer machen? Dies wäre ein sozialstaatswidriger Rückschritt, eine Rückkehr in längst verflossene Zeiten.

In Wirklichkeit müsste man darüber diskutieren, wie man auch in den heutigen Kleinbetrieben einigermaßen demokratische Verhältnisse schafft. Natürlich lässt sich dort nicht überall ein Betriebsrat etablieren, aber man könnte an eine überbetriebliche Interessenvertretung denken. Warum sollten nicht die Kleinstbetriebe in einer Shopping Mall oder einem Technologiezentrum eine gemeinsame betriebliche Interessenvertretung wählen? Oder alle diejenigen, die in bestimmten Handwerksbetrieben tätig sind?

Und selbst beim Kündigungsschutz ist eine Annäherung an die Normalität vorstellbar. Soweit in Kleinbetrieben der Inhaber selbst arbeitet, sollte er entsprechend § 14 KSchG das Arbeitsverhältnis gegen Entschädigung auflösen können, ohne dass es eines besonderen Grundes bedarf. Bei der Bemessung der Abfindung wäre seine wirtschaftliche Lage zu berücksichtigen. Lösungen gibt es zur Genüge – doch wo ist die politische Kraft, die sie auf die Tagesordnung setzt?

Professor Dr. Wolfgang Däubler, Bremen