

Pro

&

Contra

Lockerung des Kündigungsschutzes bei älteren Arbeitnehmern?

Das deutsche Arbeitsrecht leistet keinen Beitrag für die Schaffung von Beschäftigung. Deutschland erreicht in internationalen Vergleichsstudien vielfach gute bis mittlere Plätze. Spitzenplätze sind ihm aber insbesondere wegen seiner Verrechtlichung und Verriegelung des Arbeitsrechts und damit des Arbeitsmarktes verwehrt. Dies gilt für Beschäftigung generell, es gilt, wie die Statistik der Bundesagentur für Arbeit ausweist, im Besonderen für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer.

Der Gesetzgeber hat die beschäftigungshemmende Wirkung des deutschen Arbeitsrechts für Ältere vermindern wollen. Hierzu hat er das Teilzeit- und Befristungsgesetz ergänzt. Danach ist die Vereinbarung einer sachgrundlosen Befristung möglich, wenn der Arbeitnehmer das 52. Lebensjahr vollendet hat. Der „Webfehler“ der Vorschrift ist ihre Befristung auf den 31. 12. 2006.

Mit einer Entscheidung vom 25. 11. 2005 hat der *EuGH* die Norm für diskriminierend befunden. Das Bundesarbeitsgericht ist dieser Einschätzung gefolgt und hat dabei in bedenkllicher Weise den ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers missachtet. Im Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD ist vorgesehen, das Recht der Älterenbefristung neu zu ordnen, um die Beschäftigungschancen Älterer zu verbessern. Die Überlegungen, die dazu jetzt angestellt werden, sind jedoch bei weitem nicht ausreichend. Sie sind bestenfalls wirkungslos, schlimmstens kontraproduktiv.

Eine arbeitsmarktlich wirkungsvolle Neuregelung muss an der Vermeidung von Arbeitslosigkeit, hilfsweise an ihrer zügigen Beendigung ansetzen. Hierfür bietet es sich an, die sachgrundlose Befristung für Ältere in eine „Sachgrundbefristung“ umzuwandeln. Die erleichterte Befristungsmöglichkeit sollte außer an das Alter an ein weiteres Kriterium geknüpft werden. Ein solches Kriterium ist die Arbeitslosigkeit der betroffenen Personen. Der deutsche Gesetzgeber kann – wie schon in der Arbeitsförderung geschehen – dabei die drohende der bereits eingetretenen Arbeitslosigkeit gleichstellen. Es wäre fatal, wenn die Arbeitslosigkeit tatsächlich erst eingetreten sein müsste. Dies würde de facto den nicht gewollten Prozess der Entwöhnung aus dem Berufsleben erst in Gang setzen.

Die europäischen Vorgaben, die bei einer Neuregelung zu beachten sind, sehen auch keine Begrenzungen für die Maximaldauer einer solchen Befristung vor. Höchstdauer und Zahl der möglichen Verlängerungen sollten daher variabel bleiben. Hält man demgegenüber eine Begrenzung für geboten, muss sie auf Grund der problematischen Arbeitsmarktsituation gerade älterer Arbeitnehmer deutlich über die vier Jahre hinausgehen, die schon heute für Befristungen mit Existenzgründern gelten.

Ein in dieser Weise modernisiertes Befristungsrecht kann ein wichtiger Baustein für ältere Arbeitnehmer sein, Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu beenden. Der deutsche Gesetzgeber würde älteren Arbeitnehmern demgegenüber einen Bärendienst erweisen, wenn er die Chancen des Befristungsrechts nicht ausschöpfen würde. Das deutsche Befristungsrecht ist generell zu unflexibel, es wäre fatal, es jetzt auch zu Lasten der Älteren einzuschränken.

Roland Wolf, BDA, Berlin

„Lockerung des Kündigungsschutzes“ – die Forderung ist nicht eben neu. Dieses Mal sollen insbesondere die älteren Arbeitnehmer Opfer bringen. Anschließend steigen dann angeblich die Einstellungschancen der Arbeitslosen, so die Prognose der Befürworter.

Die Anfrage der ZRP-Redaktion erreicht mich an einer Peking-er Uni, wo ich auf Deutsch deutsches Recht unterrichten kann. Man schaut hier nach vorne. Vieles wird kritisiert, meist mit guten Argumenten, aber die Grundstimmung ist positiv. Man wird in fünf oder in zehn Jahren sehr viel besser leben als heute. Auch in den armen Provinzen wird der Lebensstandard steigen. Eine Wirtschaft, die über 10% Wachstum jährlich hat und die ihre Investitionen zu 80% mit Eigenmitteln finanziert, besitzt Verteilungsspielräume.

In meiner alten Welt, wo man sich schon über 1,5% Wachstum freut, will man mal wieder den schlechter Gestellten ans Leder. Zwar wird aller Voraussicht nach nicht viel passieren, denn das politische Patt hindert gleichermaßen den Fortschritt wie den Kahlschlag. Nur eines tritt sicher ein: Die Verunsicherung nimmt zu. Wer kann bei uns noch sagen, dass er in eine sichere Zukunft blickt? Rente und Krankenversicherung stehen dauernd auf dem Prüfstand, wer mit 50 arbeitslos wird, bekommt nach einem Jahr Hartz IV, in Wirklichkeit etwas später, weil er zunächst einen großen Teil seines Ersparnis aufbrauchen muss. Pessimismus macht sich breit. Die Deutschen haben das Englische um das Wort „angst“ bereichert.

Wer eine solche Atmosphäre schafft oder gar noch verstärkt, handelt unverantwortlich. Er beseitigt die Voraussetzungen für Pioniergeist und Innovationen: Wer wird in einer solchen Umgebung noch das Risiko wagen, neue Wege zu gehen? Stattdessen wird man unter dem Stichwort „Innovationsmanagement“ auch die Innovationen verwalten und auf öffentliche Forschungsmittel schießen, die bei der Benutzung solcher Zauberworte leichter fließen. Wie wär's, sich einmal zu überlegen, wie man denn das Vorschlagswesen in den Betrieben verbessern könnte? Was Konkretes für Schritte in Neuland zu tun? Bei einzelnen Firmen gibt es gute Initiativen – warum aus diesen Erfahrungen nicht lernen? Oder ein bisschen nach China schauen?

Mir erscheint die Forderung nach einem Abbau von Kündigungsschutz auch aus einem anderen Grund kritikwürdig. Seit dem so genannten Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 versucht man immer wieder, den Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses abzubauen. Über 20 Jahre sind mittlerweile ins Land gegangen – doch was ist effektiv erreicht worden? Zwar hat der Gesetzgeber einen Beurteilungsspielraum, und er besitzt auch das Recht zu Experimenten. Irgendwann muss jedoch eine Auswertung stattfinden. Nach 20 Jahren Deregulierung ist der Vertrauensvorschuss aufgebraucht. Wo ist die empirische Untersuchung, die die Wirksamkeit dieser Arbeitsmarkttherapie belegt? Nichts ist in Sicht. Auch der Gesetzgeber kann sich nicht beliebige Nachlässigkeiten und Fehleinschätzungen erlauben. Er muss aus den Fehlern der Vergangenheit lernen; ein „weiter so“ reicht nicht mehr aus.

Professor Dr. Wolfgang Däubler, Dußlingen