

Artikel drucken

Klicken Sie bitte [hier](#), um diese Seite jetzt auszudrucken.

Karriere + Management > Gekündigt - was nun? Rund um die Kündigung

HANDELSBLATT, Dienstag, 21. Januar 2003

Handelsblatt Manager-Votum

Das Kreuz mit der Kündigung

Von Felix Ullmann, Handelsblatt

Noch verhindert das komplizierte Arbeitsrecht eine flexible Anpassung an die Konjunktur. Das kostet letztlich sogar Jobs, sind sich die Teilnehmer des Handelsblatt Manager-Votums sicher. Und in der Not greifen viele zum Mobbing, um die Mitarbeiter zu eliminieren, die man wirklich raus haben will.



"Das passiert mir nicht noch mal", schwor sich Walter Koch Ende 1993. Es war für den Geschäftsführer der Dillinger Fabrik Gelochter Bleche das schlimmste konjunkturelle Umfeld seit langem gewesen. Am Ende des Geschäftsjahres schrieb das Zulieferunternehmen rote Zahlen.

Koch hatte zwar noch versucht, die Personalkosten so schnell wie möglich zu senken. Langwierige Verhandlungen mit dem Betriebsrat verhinderten jedoch eine schnelle Entscheidung. Schließlich galt es, unbedingt teure Prozesse vor dem Arbeitsgericht zu vermeiden. Nach dem Procedere mussten Kündigungsfristen eingehalten werden.

„Am Ende des Jahres befanden wir uns fast noch auf dem Höhepunkt unserer Mitarbeiterzahl“, sagt Koch. Zwei Jahre lang stellte er als Konsequenz niemanden mehr ein, obwohl die Wirtschaft wieder anzog. Noch heute ist Koch übervorsichtig: Bevor er personell expandiert, lässt er Überstunden machen oder er beschäftigt Leiharbeiter. „Solange das Arbeitsrecht derart überreguliert ist, bleibt es für mich riskant, neue Leute einzustellen.“

Die Mehrheit der deutschen Manager hat die Nase voll vom starren Arbeitsrecht hier zu Lande. Das ergab die Befragung von 233 Entscheidern im Rahmen des „Handelsblatt Manager-Votums“, eine Kooperation von Handelsblatt Karriere & Management und dem Meinungsforscher Innofact. Nach Meinung von 70 % der Befragten macht das geltende Arbeitsrecht die Personalpolitik unflexibel. 58,8 % glauben sogar, dass es neue Jobs verhindert.

Für Jobsuchende hat sich die Situation im Vergleich zum Vorjahr verschlechtert. Nur 16,7 % der Firmen planen, dieses Jahr Mitarbeiter einzustellen. Vergangenes Jahr waren es noch 28,3 %. Der Personalabbau geht weiter, wenn auch etwas weniger stark als 2002. Rund 40 % der Unternehmen werden dieses Jahr Mitarbeiter entlassen, bei 28,8 % bleibt alles unverändert. Vergangenes Jahr setzten knapp 60 % der Firmen Angestellte auf die Straße.

Schon lange plädieren Unternehmer dafür, das Arbeitsrecht zu entschlacken. Höhepunkt der Kritik ist ein Katalog mit Forderungen, den Wirtschaftsminister Wolfgang Clement vergangene Woche von der Bundesvereinigung der Deutschen

Arbeitgeber (BDA) erhielt. Clement hatte „Anregungen für den Abbau administrativer Hemmnisse“ erbeten. Ein Teil des 40-Punkte-Plans beschäftigt sich explizit mit Vorschlägen, wie sich das Arbeitsrecht reformieren lässt.

Bürokratische Knackpunkte gibt es demnach genug. Einer der schwerwiegendsten ist das Kündigungsrecht. Es gilt für Betriebe ab fünf Mitarbeitern aufwärts. „Wir sind der Meinung, dass erst ein Unternehmen ab 20 Mitarbeiter den aufwendigen Kündigungsprozess logistisch und finanziell leisten kann“, sagt Roland Wolf, Arbeitsrechtsexperte der BDA.

Außerdem solle der Kündigungsschutz erst nach zwei Jahren greifen, statt wie bisher nach sechs Monaten. „Es wird doch für ein Unternehmen immer schwieriger festzustellen, ob die Qualifikationen eines Bewerbers den Anforderungen des Arbeitsplatzes wirklich entsprechen“, urteilt Wolf.

Die BDA fordert zudem, die sozialen Kriterien für den Kündigungsschutz auf die drei wichtigsten zu beschränken: wie alt der zu Kündigende ist, wie lange er bereits im Unternehmen arbeitet und für wie viele Personen er zu sorgen hat. „Bis jetzt werden noch eine Vielzahl anderer Argumente relevant, wenn der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber verhandelt“, kritisiert Wolf. „Da heißt es dann plötzlich: ‚Sie haben noch gar nicht die Arbeitsmarktchancen für den gekündigten Mitarbeiter berücksichtigt.‘“

Für die Gewerkschaften sind derartige Forderungen ein rotes Tuch: „Uns leuchtet nicht ein, was an dem bisherigen Kündigungsverfahren so schwierig sein soll“, sagt Martina Perrong, Referatsleiterin Arbeitsrecht des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). Jede Steuererklärung sei aufwendiger. „Entweder eine Kündigung ist gerechtfertigt oder nicht.“ Nur eine geringe Zahl an Kündigungsfällen lande schließlich vor dem Arbeitsgericht.

Ganz so einfach läuft es dann doch nicht, sagt Michael Kliemt, Fachanwalt der Kanzlei Kliemt & Vollstädt: „Die Fälle, die vor dem Arbeitsgericht landen, enden meistens mit einem Vergleich. Das zeigt doch, wie schwer es ist zu prognostizieren, ob ein hinreichender Kündigungsgrund vorliegt.“ Die Entscheidung hänge zudem stark von dem Ermessen des jeweiligen Richters ab. Besonders kleinere und mittlere Unternehmen müssten sich eine Rechtsberatung leisten, um das juristische Dickicht zu durchdringen. „Die Großen haben ja ihre eigene Rechtsabteilung.“

Dabei sind es gerade die kleineren Unternehmen, die am ehesten bereit sind, neue Mitarbeiter zu beschäftigen. Laut Handelsblatt Manager-Votum bauten Firmen mit bis zu 500 Mitarbeitern vergangenes Jahr im Vergleich zu größeren Unternehmen weniger ab und stellten mehr ein. Dieses Jahr suchten 21,4 % neues Personal. Bei Firmen mit bis zu 200 Mitarbeitern sind es sogar 24,4 %. Zum Vergleich: Nur 12,3 % der Unternehmen mit über 2 000 Angestellten suchen 2003 neues Personal.

Nicolai Lucks, Geschäftsführer der Kölner Schreinerei Wallburger mit rund 50 Mitarbeitern, erwähnt ein weiteres Problem. „Angenommen, ich müsste entlassen. Dann muss ich gegebenenfalls laut Sozialplan einen jungen Mitarbeiter auf die Straße setzen und durch einen älteren aus vielleicht einem ganz anderen Fachbereich ersetzen.“ Die Folge wäre im schlimmsten Fall, einen demotivierten Mitarbeiter, der oft krank ist, zu beschäftigen.

Lucks greift zwar auf die Möglichkeit zurück, befristete Arbeitsverträge abzuschließen, doch das Verfahren ist umständlich: Für eine Befristung muss der Geschäftsführer

einen Grund angeben, der vom Bundesarbeitsgericht anerkannt wird. „Da hängen die Trauben recht hoch“, sagt der Arbeitsrechtsexperte Kliemt. Theoretisch ließe sich ein Zeitvertrag von maximal zwei Jahren verlängern. In der Praxis sei das aber nur schwer durchzusetzen. Zwar sind auch befristete Verträge ohne Begründung möglich, jedoch nur bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren.

„Die Situation auf dem Arbeitsmarkt zwingt dazu, es mit einer Deregulierung des Arbeitsrechtes zu probieren“, urteilt Kliemt. „Außerdem: Wenn sich ein Arbeitgeber von einem Mitarbeiter trennen will, dann schafft er das auch.“ Wie das dann vor sich geht, zeigt das Handelsblatt-Manager-Votum: 54,1 % der Befragten bestätigen, dass „in manchen Unternehmen öfter „zum Mittel des ‚Mobbings von oben‘ gegriffen wird, um eine personalpolitisch ‚falsche‘ Auswahl durch die Sozialauswahl zu umgehen“. Neun Prozent halten diese Entscheidung aus Unternehmersicht für sinnvoll.

Nutzungshinweise:

Die in Handelsblatt.com veröffentlichten Artikel, Daten und Prognosen sind mit größter Sorgfalt recherchiert. Nachrichten und Artikel beruhen teilweise auf Meldungen der Nachrichtenagenturen AP, AFP, ddpADN, dpa, sid, Reuters, und vwd. Dennoch können weder die Verlagsgruppe Handelsblatt noch deren Lieferanten für die Richtigkeit eine Gewähr übernehmen. Das Handelsblatt weist ausdrücklich darauf hin, dass die veröffentlichten Artikel, Daten und Prognosen keine Aufforderung zum Kauf oder Verkauf von Wertpapieren oder Rechten darstellen. Sie ersetzen auch nicht eine fachliche Beratung. Die Verlagsgruppe Handelsblatt versichert zudem, dass persönliche Kundendaten mit größter Sorgfalt behandelt und nicht ohne Zustimmung der Betroffenen an Dritte weitergegeben werden. Alle Rechte vorbehalten.

Die Reproduktion oder Modifikation ganz oder teilweise ohne schriftliche Genehmigung des Verlages ist untersagt.

All rights reserved. Reproduction or modification in whole or in part without express written permission is prohibited.

[schließen](#)