

Abfindungsoption: Eine Wahl, die keine ist

Unternehmen sollen künftig vereinbaren können, dass sie einen neu eingestellten Beschäftigten gegen eine Abfindung jederzeit wieder entlassen dürfen. Unter Einhaltung der Kündigungsfrist – egal, aus welchen Gründen. So die Vorstellungen der CDU. Was nach „Wahlrecht“ aussieht, analysiert Heide Pfarr, Professorin für Arbeitsrecht,* als „die völlige Abschaffung des Kündigungsschutzes“

Für die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses verlangt das Kündigungsschutzgesetz bislang eine Rechtfertigung des Unternehmens. Sie kann sich entweder auf die Person des Gekündigten („kann die Anforderungen nicht erfüllen“) wie auch dessen Verhalten („kommt immer zu spät“, „reagiert nicht auf Abmahnungen“) beziehen. Oder sie beruft sich auf betriebliche Gründe: Der Gekündigte wird nicht mehr gebraucht und ist von denen, die für den Personalabbau infrage kommen, der sozial Stärkste hinsichtlich Alter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltungspflichten und Schwerbehinderung. Trägt diese Rechtfertigung, so ist die Kündigung für den Arbeitgeber kostenfrei: Eine Abfindung muss er nicht bezahlen.

Daran würde die „Wahlmöglichkeit“ nichts ändern. Wohl aber bei allen Kündigungen ohne Rechtfertigung. Pfarr: „Diese Wahlmöglichkeit ist für ein Unternehmen überhaupt nur dann interessant, wenn es Kündigungen aussprechen möchte, für die es keinen akzeptablen Grund gibt.“ Zwei Beispiele:

► Ein Arbeitgeber stößt sich an dem Redebeitrag eines Arbeitnehmers auf der Betriebsversammlung. Er kann ihm fortan kündigen, obwohl der Betroffene ohne jede Beanstandung in einem hoch ausgelasteten, produk-

Schutz ist gefragt

Beschäftigte zum Kündigungsschutz:

weiter ausbauen
22,9%

unverändert beibehalten
48,2%

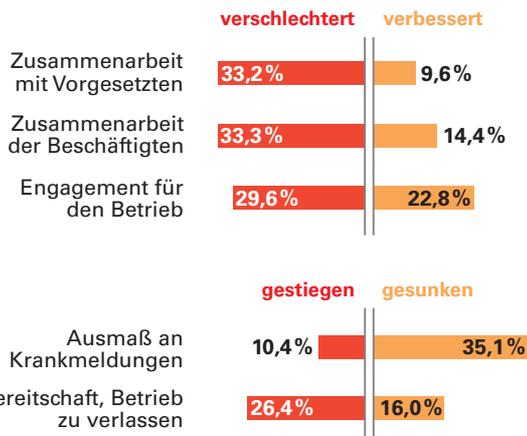
eher einschränken
18,7%

ganz abschaffen
6,7%

Rest zu 100%: andere Angaben
Quelle: Stephan, Struck, Köhler 2005
© Hans-Böckler-Stiftung 2005

Beschäftigte auf innerer Distanz

Reaktionen auf erlebte Entlassungen im Betrieb



Angaben von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unter 3.000 Befragten, die in ihrem Unternehmen in den letzten fünf Jahren Entlassungen erlebt haben.

Quelle: Stephan, Struck, Köhler 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2005

tiven Bereich arbeitet. Nach dem Gesetz heute wäre diese Kündigung ungerechtfertigt.

► In einem Unternehmen ist die Auftragslage zurückgegangen, so dass eine Arbeitskraft abgebaut werden kann. Infrage kommen ein 30-Jähriger und ein 50-Jähriger mit gelegentlichen gesundheitlichen Problemen, beide seit vier Jahren im Betrieb. Nach dem Kündigungsschutzgesetz wäre nur die Kündigung des Jüngeren gerechtfertigt. Über die Abfindungsoption könnte der ältere Beschäftigte aber entlassen werden – obwohl er es sehr schwer haben wird, wieder einen Arbeitsplatz zu finden. Hat ein Mitarbeiter sich bei seiner Einstellung zur Abfindungsoption überreden lassen, greift für ihn die Sozialauswahl nicht.

Kein Beschäftigter könnte sich mehr gegen den ungerechtfertigten Verlust seines Jobs wehren, warnt Pfarr: „Wer als Arbeitgeber zahlt beziehungsweise zahlen kann, kann über die Abfindungsoption mit Beschäftigten umspringen, wie er will.“ Die Funktion des Kündigungsschutzgesetzes würde aus ihrer Sicht auf den Kopf gestellt. „Im Grunde würde das Gesetz nur sicherstellen, dass ein Arbeitgeber, sofern er Gründe vortragen kann, keine Abfindung zahlen muss.“ ◀

* Prof. Heide Pfarr ist wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung
Download unter www.boecklerimpuls.de

Kündigungsschutz: Lieber mehr als weniger

Die große Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möchte den Kündigungsschutz nicht missen, ergab eine Studie der Universitäten Jena und Hannover. 48 Prozent der Deutschen möchten den bestehenden Kündigungsschutz behalten, weitere 23 Prozent wünschen sich sogar eine Stärkung, ergab eine repräsentative Umfrage. Beschäftigte erfahren den Arbeitsmarkt bereits jetzt als sehr flexibel und Stellenverluste als fast alltägliche Realität. Über 40 Prozent haben während der vergangenen fünf Jahre in ihrem Arbeitsumfeld direkt oder in-

direkt betriebsbedingte Entlassungen erlebt. Mit negativen Folgen für die Motivation der weiter Beschäftigten: Insgesamt berichtete gut ein Drittel der Befragten, die im eigenen Betrieb Kündigungen miterlebt haben, dass sich die Zusammenarbeit zwischen verbliebenen Mitarbeitern und Vorgesetzten danach verschlechtert habe. In vielen Fällen sei das Engagement für die Firma gesunken, während die Bereitschaft wachse, das Unternehmen zu verlassen. Die Quote der Krankmeldungen geht dagegen nach Entlassungen tendenziell zurück – nach Einschätzung der Forscher aus Sorge um den Arbeitsplatz.

Quelle: Studie der Universitäten Jena und Hannover im Auftrag der HBS

Download und Quelledetails: www.boecklerimpuls.de