

Die Reform des Kündigungsrechts – Sinn oder Unsinn?

Über die seit Jahresanfang geltenden Neuregelungen beim Kündigungsrecht hatten wir bereits in der vergangenen Ausgabe berichtet. Jedoch ist es für juristische Laien, wie es auch Zahnärzte in den meisten Fällen sind, oft schwer zu beurteilen, welche praktische Bedeutung die Gesetzesänderungen für sie als Arbeitgeber tatsächlich haben und ob sie wirklich sinnvoll sind. Deswegen haben wir bei einem Fachmann genauer nachgefragt.

| Redaktion

Eine kritische Bestandsaufnahme zu der aktuellen Reform des Kündigungsrechts nimmt im folgenden Interview der Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Rolf Krügermeyer-Kalthoff vor.

Die Reform des Kündigungsrechts wurde uns von den Politikern als gesetzliche Neuerung verkauft. Stimmt das?

Eher nicht. Denn die seit dem 01.01.2004 geltenden neuen Spielregeln sind keinesfalls eine Erfindung der rot-grünen Regierung, sondern, zumindest in wesentlichen Teilen, ein müder Aufguss dessen, was unter der letzten Regierung Kohl als Reformpaket zur Förderung des Arbeitsmarktes geschaffen wurde und was dann von der ersten Regierung Schröder sofort kassiert wurde.

Können Sie dazu ein Beispiel geben?

Bis zum Jahr 1996 galt das Kündigungsschutzgesetz nur in Betrieben, in denen regelmäßig mehr als fünf Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten tätig waren. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer wurden je nach dem Umfang ihrer wöchentlichen Arbeitszeit nur anteilig gezählt. Dieser sogenannte Schwellenwert wurde dann auf zehn Arbeitnehmer erhöht. Da sich aber ein beschäftigungspolitischer Effekt nicht einstellte, wurde der Schwellenwert dann wieder auf fünf Arbeitnehmer abgesenkt. Nun stehen wir wieder bei dem alten Schwellenwert. Wie Sie sehen, ist das Vorgehen des Gesetzgebers einer Fahrt auf der Achterbahn nicht unähnlich.

Welche Auswirkungen hat der „neue Schwellenwert“ denn für die Praxis?

Zunächst einmal nur sehr geringe. Denn alle Arbeitnehmer, die zum Stichtag 31.12.2003 bereits Kündigungsschutz genossen haben, behalten diesen fort, und zwar „lebenslang“. Arbeitnehmer, die erst zum 01.01.2004 ein Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitgeber begonnen haben, der noch unterhalb des neuen, aber schon oberhalb des alten Schwellenwertes liegt, können sich aber nicht auf das Kündigungsschutzgesetz berufen. Nach meiner Auffassung haben wir es daher mit einer „Zweiklassengesellschaft“ zu tun, die im Übrigen auch aus verfassungsrechtlicher Sicht nicht ganz unproblematisch erscheint.

Es wird sehr viel über den neuen Paragraphen 1 a des Kündigungsschutzgesetzes gesprochen. Was hat es damit auf sich?

Diese neue Regelung ist, wie ein bekannter Kollege meint, „1 a daneben“. Dem schließe ich mich an. Wenn ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen kündigen muss oder will, dann kann er dem Arbeitnehmer gleichzeitig anbieten, dass er eine Abfindung erhält, wenn er keine Kündigungsschutzklage erhebt. Die Höhe der Abfindung beträgt ein halbes Bruttomonatsentgelt je Beschäftigungsjahr.

Und was stört Sie daran?

Es führt zu einem verstärkten Pokern um die Abfindung. Ich will das an folgenden Beispielen erläutern: Bietet der Arbeitgeber



Rolf Krügermeyer-Kalthoff,
Rechtsanwalt und Fachan-
walt für Arbeitsrecht