Arbeitsrechtler haben in Zeiten von Kurzarbeit und Entlassungen Konjunktur. Vielen Unternehmern ist das deutsche Arbeitsrecht aber nicht flexibel genug.

Kein Patentrezept

Deutsche Arbeitgeber haben in nur einem Jahr weit mehr als 650 000 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Mitarbeiter auf Kurzarbeit gesetzt. Trotz der rund 40-prozentigen Einkommensminderung ist das für viele Beschäftigte immer noch besser als der Totalverlust des Arbeitsplatzes. „Die bisherigen Vereinfachungen beim Kurzarbeitergeld haben wesentlich dazu beigetragen, dass die Unternehmen trotz schlechter Auftragslage noch weitgehend auf betriebsbedingte Kündigungen verzichten konnten", bestätigt Jürgen Wuttke, Abteilungsleiter Arbeitsmarkt bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

Dass der Gesetzgeber die Bezugsdauer gerade auf 24 Monate verlängert hat, dürfte vor allem den Beschäftigten in den Produktionsabteilungen zugute kommen. „Die Kurzarbeit ist aber insbesondere bei Besserverdienern für Arbeitgeber ein teures Vergnügen, da aufgrund der Beitragsbemessungsgrenze das Kurzarbeitergeld, das die Agentur für Arbeit gewährt, der Höhe nach begrenzt ist", sagt Michael Kliemt, Partner der Düsseldorfer Arbeitsrechts-Boutique Kliemt & Vollstädt. Nicht zuletzt deshalb schließen Unternehmenschefs wie Dieter Zetsche von Daimler Entlassungen nicht mehr aus – trotz bestehender Beschäftigungspakte und Standortsicherungsvereinbarungen. Oft enthalten die Vereinbarungen nämlich Ausstiegsklauseln oder gelten nur für einen Teil der Beschäftigten. „Im übrigen gilt: Standortsicherung bedeutet nicht notwendigerweise Arbeitsplatzsicherung oder gar Kündigungsausschluss – diesbezüglich wird sehr feinsinnig differenziert", berichtet Kliemt.

Streichung freiwilliger Leistungen, Kündigung von Leiharbeitsverhältnissen, flexible Arbeitszeitmodelle, kollektiver Entgeltverzicht, Betriebsferien, Sanierungstarifverträge – die Liste möglicher Maßnahmen zur Reduzierung der Personalkosten ist lang. Doch auch Experten wie der Münchener Anwalt Georg Annuß geben zu: „Das Arbeitsrecht bietet bisher leider keine Zaubermittel zur Bewältigung der Krise." Für den Partner der Kanzlei Nörr Stiefenhofer Lutz besteht das Kunststück deshalb darin, „die einzelnen Maßnahmen zu einem stimmigen Gesamtkonzept zusammenzufügen, das einerseits den konkreten Bedürfnissen eines Unternehmens Rechnung trägt und andererseits von den Mitarbeitern und ihren Vertretern nicht nur akzeptiert, sondern möglichst aktiv getragen wird". Sollte die Krise weiter anhalten, kommen die Unternehmen um betriebsbedingte Kündigungen und Massenentlassungen nicht mehr herum.

„Betriebsbedingte Beendigungskündigungen alleine reichen aber regelmäßig nicht zur Bewältigung einer Krise", sagt Annuß. Der Grund: Die oft langen Kündigungsfristen verhindern schnelle Lösungen. Das gilt auch für Massenentlassungen, die langwierige Verhandlungen um die Sozialpläne und kostspielige Verfahren vor den Arbeitsgerichten nach sich ziehen. „Es wäre daher sehr zu begrüßen, wenn der Gesetzgeber die Höchstdauer des Interessenausgleichs zeitlich begrenzen und für eine weitere Beschleunigung der Gerichtsverfahren zur Einsetzung einer Einigungsstelle sorgen würde", sagt Annuß.

Als Höchstdauer der Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen schlägt Kliemt drei Monate vor. Darüber hinaus fordert er eine Änderung des Kündigungsschutzgesetzes, „so dass jedes Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet werden kann, wenn eine bestimmte Abfindung, zum Beispiel ein Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr, gezahlt wird – und das unabhängig davon, ob ein Kündigungsgrund vorliegt oder nicht". Kurzfristig hält Kliemt Freiwilligenprogramme mit dem Angebot freiwilliger temporärer Arbeitszeitverkürzung für wirtschaftlich sinnvoll.

Marcus Creutz

Arbeitsrecht

Anwalt	Kanzlei	Sitz	Telefon
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Michael Kliemt	Kliemt & Vollstädt	Düsseldorf	0211 8828 80
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Oliver Vollstädt	Kliemt & Vollstädt	Düsseldorf	0211 8828 80
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Handelsblatt | Quelle: Best Lawyers

' Handelsblatt GmbH. Alle Rechte vorbehalten. Zum Erwerb weitergehender Rechte wenden Sie sich bitte an nutzungsrechte@vhb.c