



Mechthild Dyckmans

Mitglied des Deutschen Bundestages
Justizpolitische Sprecherin der FDP-Bundestagsfraktion

Impulsreferat „Arbeitsrecht im Mittelstand“

Anrede,

das Thema des heutigen Abends ist weit gefasst. Arbeitsrecht und Mittelstand – beides sind Themen, die für sich genommen abendfüllend sind. Gerade aber in der Kombination liegt der Reiz. Denn der Mittelstand ist in einer ganz besonderen Weise mit den Regelungen des Arbeitsrechts konfrontiert. Ihnen steht normalerweise keine eigene Personalabteilung mit spezialisierten Juristen zur Verfügung. Sie müssen sich nicht nur um speziellere Themen wie Mutterschutz, Beschäftigung von Nicht-EU-Ausländern oder Schwarzarbeitsbekämpfung Gedanken machen. Die alltäglichen Geschäfte erlauben es nicht, bei Einstellungen oder Kündigungen Fehler zu machen.

Bei Einstellungen von neuen Arbeitnehmern schwebt nun seit über einem Jahr das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz über Ihnen. Es ist komplizierter geworden, eine Stellenanzeige zu formulieren. Hat man früher zum Beispiel darauf geachtet, auch die weibliche Form in der Stellenbezeichnung zu wählen, muss man heute zusätzlich z.B. bei altersbezogenen Formulierungen sehr aufpassen. Das AGG ist auch kein Heilsbringer für Minderheiten wie die Regierung uns immer weiß zu machen

versucht. Vielmehr wird es zu einer Schlechterstellung der Betroffenen führen. Ein Arbeitgeber wird wegen dieses Gesetzes behinderte oder ältere Bewerber nicht mehr zum Vorstellungsgespräch einladen. Denn bei einer Ablehnung eines solchen Bewerbers muss er damit rechnen, auf Schadensersatz verklagt zu werden. Und wir sehen heute schon, dass es Bewerber gibt, die sich bewusst so bewerben, dass sie bei einer Absage den Arbeitgeber verklagen können. Unternehmen werden auch durch zusätzlichen Bürokratieaufwand belastet. So reicht es künftig nicht mehr aus, die Stellenausschreibung und das Bewerbungsgespräch AGG-gerecht durchzuführen. Unternehmen müssen künftig auch alles dokumentieren und sämtliche Unterlagen mindestens zwei Monate ab Zugang des Absageschreibens aufbewahren! Wie soll ein Unternehmen, das eine 2-Personen-Personalabteilung hat, dies bewältigen, wenn sich alleine auf eine einzige Stellenausschreibung 300 Personen bewerben? Der Arbeitgeber ist künftig auch verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz von Benachteiligungen zu treffen. Er muss seinen Arbeitnehmern deutlich machen, dass er keine Benachteiligungen duldet. Alle Mitarbeiter, Betriebsrat und Führungs- und Personalverantwortliche sind zu informieren und mit Nachweis zu schulen.

Dieses „AGG-Verpflichtungspaket“ für den Arbeitgeber zieht nicht unerhebliche Kosten nach sich. Pünktlich zum Jahrestag des AGG hat die Universität Dortmund eine Studie zu den Gesetzesfolgekosten für Unternehmen vorgelegt. Daraus geht schwarz auf weiß hervor, dass Unternehmen in Deutschland durch die Einführung des AGG mit mindestens 1,73 Mrd. Euro belastet sind. Und dabei handelt es sich nur um die Kostenuntergrenze! Das AGG verursacht umgerechnet also durchschnittliche Kosten von 72,50 Euro pro Jahr und sozialversicherungspflichtigem Arbeitnehmer.

Gerade der Mittelstand braucht aber weniger Bürokratie. Der Mittelstand erwartet keine besondere Förderung. Er will schlicht nicht behindert werden bei seiner wirtschaftlichen Betätigung. Alle mittelständischen Unternehmer zusammen sind der weitaus größte Arbeitgeber in Deutschland. 70% aller Ausbildungsplätze und 2/3 aller Arbeitsplätze haben wir Ihnen zu verdanken. Umso erstaunlicher ist die Berücksichtigung der Interessen des Mittelstandes durch unsere derzeitige Regierung – oder vielmehr deren Nicht-Berücksichtigung. Die gesetzlichen Hürden im Arbeits- und Steuerrecht sind gerade für unsere kleinen und mittleren Unternehmen zu hoch und müssen abgesenkt werden. Die daraus resultierenden Belastungen – sowohl bürokratischer aber auch finanzieller Art – müssen bei der Gesetzgebung mehr berücksichtigt werden.

In der Koalition gibt es momentan zwar einen Partner, der sich für den Mittelstand und den Abbau dieser Hürden – zumindest von seinen Grundsätzen aus gesehen – einsetzen könnte. Die Union geht dieses Thema aber schon lange nicht mehr offensiv an. Der stellvertretende Unionsvorsitzende Meister verlangte jetzt zwar im Rahmen der Diskussion um die Arbeitslosengeld-I-Reform gleichzeitige Änderungen am Kündigungsschutz. Hier fehlt der Union aber der Wille und Ehrgeiz, dies wirklich umzusetzen. Die Forderung zum jetzigen Zeitpunkt zeigt nur, dass die Union ein Druckmittel gegen die SPD bei den Verhandlungen um Hartz IV braucht. Sonst hätte sie das Eisen Arbeitsrechtsreform schon längst ins Feuer legen können!

Wir Liberale sind der Überzeugung, dass ein modernes und liberales Arbeitsrecht nicht den mittelständischen Unternehmen nützt, sondern vor allem auch den Arbeitnehmern.

Es ist selbstverständlich, dass das Kündigungsschutzgesetz den Inhaber eines Arbeitsplatzes schützen soll. Es erschwert aber gleichzeitig Arbeitssuchenden den Einstieg in den Arbeitsmarkt. Wir brauchen für Deutschland ein zeitgemäßes und handhabbares Kündigungsrecht. Diese Vorstellung haben nicht nur wir Liberalen. Wir finden beispielsweise Unterstützung beim Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Dieser hat in seinem Jahresgutachten 2005/2006 festgestellt, dass eine umfassende Liberalisierung des Kündigungsschutzes erforderlich ist. So könne die Verfestigung der Arbeitslosigkeit aufgebrochen werden. Auch Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte hätten so bessere Beschäftigungschancen.

Als Folge daraus würden sich für mittelständische Unternehmen bessere Perspektiven für Neueinstellungen eröffnen. Und gerade die Gewinnung guter Köpfe und Hände ist für sie alle wichtig. Nur so kann man nicht nur im europäischen, sondern auch internationalen Wettbewerb mithalten. Und genau dieser Punkt ist für Nordhessen wichtig. Wir liegen in der Mitte Deutschlands und haben Potential. Es muss jedem Unternehmer gerade hier in Nordhessen möglich sein, dieses auch voll auszuschöpfen.

Deswegen stehe ich hinter den Forderungen meiner Fraktion für Reformen im Kündigungsschutzrecht¹:

Die Parteien eines Arbeitsvertrages müssen mehr Vertragsfreiheit bekommen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen bereits bei Vertragsabschluss vereinbaren können, welche Form des Kündigungsschutzes sie

¹ Zum Großteil sind die Forderungen dem Antrag „Modernes Kündigungsschutzrecht und flexible Befristungsregelungen im Interesse der Arbeitssuchenden“, BT-Drs. 16/1443, entnommen

im Fall einer betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber wollen. Hier sind Abfindungszahlen oder Verpflichtungen zur Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen denkbar, wenn der Arbeitnehmer auf die Geltung des gesetzlichen Kündigungsschutzes verzichtet. Beide Vertragsseiten profitieren von einer solchen Lösung: Die Chancen des Arbeitnehmers verbessern sich auf dem Arbeitsmarkt, wenn er z.B. auf Kosten seines Arbeitgebers noch eine Zusatzausbildung erhält. Der Arbeitgeber auf der anderen Seite erhält eine Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis rechtssicher zu beenden. Die Kosten, die mit einer Beschäftigungsbeendigung einhergehen, werden so kalkulierbar, weil langwierige Kündigungsschutzprozesse vermieden werden.

Der Kündigungsschutz ist auch eine stete Belastung für unsere Arbeitsgerichte. Seit dem Jahr 2000 waren deutsche Arbeitsgerichte mit durchschnittlich 68.000 Verfahrenseingängen pro Jahr konfrontiert. Unser Hessisches Landesarbeitsgericht hatte bei Berufungen und Beschwerdeverfahren in dieser Zeit durchschnittlich 2.000 Verfahrenseingänge pro Jahr.

Wenn wir es möglich machen, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Abfindungszahlungen oder ähnliches einlassen, wenn der Arbeitnehmer im Gegenzug auf die Geltung des Kündigungsschutzgesetzes verzichtet, müssen wir auch dafür Sorge tragen, dass diese Zahlungen dem Arbeitnehmer nicht auf anderem Wege negativ angerechnet werden. Deswegen muss im SGB III sichergestellt werden, dass diese Zahlungen nicht zu einer Sperr- oder Ruhefrist beim Bezug von Arbeitslosengeld führen.

Das derzeitige Kündigungsschutzgesetz ist mit seinem Schwellenwert von derzeit zehn Arbeitnehmern ein Hemmschuh für diejenigen kleinen und mittleren Unternehmen, die mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigen. Nach unserer Meinung muss der Schwellenwert deutlich angehoben werden.² Denn gerade für kleine Unternehmen ohne eigene Personalverwaltung ist es sehr schwierig, das komplizierte Kündigungsschutzrecht richtig anzuwenden. Und die Arbeitnehmer von Betrieben, die die Regeln des Kündigungsschutzgesetzes nicht anwenden müssen, wären über die Regelungen des BGB geschützt. Zusätzlich zu dem Maßgabe, dass das Kündigungsschutzgesetz nur für Betriebe gelten sollte, die deutlich mehr als 10 Arbeitnehmer haben, sollte die Regelungen dieses Gesetzes nur für diejenigen Arbeitnehmer gelten, die einige Jahre dem Betrieb angehören. Denn in der Personalgestaltung jedes Unternehmens muss mehr Flexibilität möglich sein. Gerade bei hohem kurzfristigen Personalbedarf könnten kleine und mittlere Unternehmen unter den genannten Bedingungen ohne allzu großes Risiko neue Mitarbeiter einstellen.

Aber auch ältere Arbeitnehmer müssen bessere Einstellungschancen haben. Ihrer Reintegration in den Arbeitsmarkt hilft keine Verlängerung von Hartz-IV a la Kurt Beck. Dies ist reiner Populismus und wird nur dazu führen, dass ältere Arbeitnehmer wieder ins Arbeitslosen-Abseits geschoben werden. Es gibt aber ein liberales Rezept für eine bessere Reintegration Älterer – hier nur einige Punkte³: Das Lebensalter muss als Kriterium für die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen

² Antrag „Modernes Kündigungsschutzrecht und flexible Befristungsregeln im Interesse der Arbeitssuchenden“, BT-Drs. 16/1443: 20 Arbeitnehmer und jeweils ab zwei Jahren Betriebszugehörigkeit

Deutschlandprogramm: 50 AN und zwei Jahre Betriebszugehörigkeit

Nach Auskunft von Frau Schäfer in anderen liberalen Beschlüssen auch mal vier Jahre Betriebszugehörigkeit bei 50 Arbeitnehmern

gestrichen werden. Gesetzlich fixierte berufliche Altersgrenzen werden geprüft und gegebenenfalls gestrichen und die Altersteilzeit unter Wahrung des Vertrauensschutzes abgeschafft. Und gerade für mittelständische Unternehmen ist das Know-How Älterer wichtig. Das mit jahrelanger Berufserfahrung erworbene Wissen sollte nicht schlummern, sondern aktiv eingesetzt werden.

Zusätzlich ist es wichtig, das Arbeitsrecht wieder kalkulierbar zu machen. Was meine ich damit? Jeder Vertragspartner sollte nach einem bestimmten Zeitablauf wissen, ob noch Forderungen aus einem abgeschlossenen Arbeitsverhältnis gegen ihn geltend gemacht werden. Deswegen finde ich, dass alle Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb einer Frist von 3 Monaten schriftlich geltend gemacht werden sollen. Nach dieser Frist sollte keine nachträgliche Zulassung von Klagen – so wie es heute noch möglich ist (analog zu § 5 KündigungsschutzG) – mehr möglich sein.

Auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz bedarf einer Änderung: So müssten alle Arbeitgeber und nicht nur Existenzgründer Arbeitnehmer mit einer sachgrundlosen Befristung von bis zu vier Jahren einstellen können. Sachgrundlose Befristungen sind flexibel und unbürokratisch. Sie erlauben es Unternehmen, Auftragsspitzen durch Neueinstellungen abzufangen. Auch wenn die künftige Auftragslage unsicher ist, können trotzdem nach der aktuellen Auftragslage Mitarbeiter eingestellt werden.

An die Ausdehnung der Befristung ohne sachlichen Grund auf bis zu vier Jahre schließt sich nahezu nahtlos die Forderung an, die Regelung auf-

³ Aus dem FDP-Antrag „Beschäftigungschancen Ältere verbessern – Reformen der Agenda 2010 nicht zurücknehmen“, BT-Drs. 16/6644

zuheben, die es Arbeitgebern verbietet, Arbeitnehmer nicht mehr sachgrundlos befristet einzustellen, wenn diese schon einmal bei dem gleichen Arbeitgeber beschäftigt waren. In der Praxis ist deutlich geworden, dass dieses Verbot eindeutig ein Einstellungshemmnis ist. Gerade jungen Leuten wird so der Berufsstart nach dem Studium erschwert, wenn sie nicht mehr in dem Unternehmen arbeiten können, in dem sie während des Studiums beschäftigt waren. (*Arbeitnehmer können im Gegenzug hierzu vor Kettenarbeitsverträgen geschützt werden, wenn ein Verbot wiederholter Beschäftigung vor Ablauf von drei Monaten eingeführt wird.*)

Aber nicht nur auf nationaler Ebene wird über das Arbeitsrecht diskutiert. Die neuen Herausforderungen durch die Globalisierung machen es erforderlich, dass die Wettbewerbsfähigkeit Europas erhalten werden muss. Dies hat zwischenzeitlich auch die EU-Kommission erkannt und ein so genanntes Grünbuch veröffentlicht, in dem sie sich mit einem modernen Arbeitsrecht für Europa auseinandersetzt. Von europäischer Ebene dürfen m.E. keinesfalls weitere Reglementierungen kommen, die der Flexibilisierung und dem Abbau von Überregulierung und Bürokratie zuwiderlaufen.

Vor allem im internationalen Wettbewerb ist Flexibilität der Unternehmer gefordert. War man früher sicher, dass man wenig Konkurrenz hat, weil kein anderer Unternehmer die eigene Ware in der Gegend vertrieb, muss man heute nicht nur mit britischen oder italienischen Konkurrenzprodukten rechnen, sondern auch mit solchen aus Südamerika, China oder Afrika. Der Druck wächst und das Arbeitsrecht muss mithalten. Freiheit für den einzelnen Unternehmer ist hier der rettende Anker. Denn nur so kann jeder auf die spezifischen Anforderungen in seinem Bereich re-

agieren. Langfristige Planungen gerade hinsichtlich der Zahl oder Ausbildung der Mitarbeiter sind nicht immer zuverlässig möglich. Wer wünscht sich nicht einen unerwarteten Großauftrag, der sicher finanziert ist – wenn auch von einem ausländischen Unternehmen? Doch diesen ablehnen zu müssen, weil man nicht die nötige „Manpower“ hat, schmerzt sehr und dürfte auch nicht sein. Die hohen Kosten, die mit einer späteren Entlassung einhergehen, dürfen die auch kurzfristige – an der Auftragslage ausgerichtete – Einstellung neuer Mitarbeiter nicht verhindern.

Ohne Frage werden uns arbeitsrechtliche Themen weiterhin beschäftigen. Ich bin mir aber sicher, dass entsprechende Änderungen der bestehenden Gesetze für die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes vor allem für den Mittelstand der richtige Weg ist. Die Zeit dafür ist jedenfalls gekommen!