

Koalitionsvertrag zum Kündigungsschutz

Ein Informationspapier des Arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Sprechers der SPD-Bundestagsfraktion
Klaus Brandner

Stand: 16.12.2005

1. Im Koalitionsvertrag wurde geregelt, dass die Wartezeit bei Neueinstellungen bis zur Dauer von 24 Monaten verlängert werden kann. Im Gegenzug wird das sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis abgeschafft. Ist die Wartezeit das gleiche wie die Probezeit?

Nein. Die Wartezeit ist der Zeitraum, der nach der Begründung des Arbeitsverhältnisses vergehen muss, bis das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet.

Die Probezeit ist dagegen nicht gesetzlich geregelt. Sie bedarf einer individual- oder tarifvertraglichen Vereinbarung. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer kürzeren, in der Regel 14-tägigen, Kündigungsfrist gekündigt werden. Dies gilt jedoch nur bei Probezeiten bis zur Dauer von 6 Monaten.

2. Was wird sich für die Arbeitnehmer durch die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung verbessern?

Derzeit können Arbeitnehmer für längstens 24 Monate sachgrundlos befristet eingestellt werden. Das Arbeitsverhältnis endet dann mit Ablauf der Frist automatisch, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin besonderen Kündigungsschutz genießt (zum Beispiel als Mitglied des Betriebsrats, bei Schwangerschaft oder bei Schwerbehinderung).

Mit den Neuregelungen im Koalitionsvertrag konnte nun erreicht werden, dass unbefristete Arbeitsverhältnisse gegenüber den befristeten gestärkt werden, indem die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung gem. § 14 Abs. 2 TzBfG gestrichen wird. Damit wird der Arbeitgeber veranlasst, unbefristete Arbeitsverträge abzuschließen, die einseitig nur durch Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet werden können. Dabei sind die Vorschriften des besonderen Kündigungsschutzes einzuhalten.

Politisch haben wir damit erreicht, dass die Tendenz, dass über 50% der Neueinstellungen befristet waren, gebrochen wird.

3. Was bedeutet die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes nach Ablauf der Wartezeit?

Findet auf das Arbeitsverhältnis das Kündigungsschutzgesetz Anwendung, ist die Kündigung nur wirksam, wenn sie sozial gerechtfertigt ist, d.h. wenn es dafür personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Gründe gibt. Bei einer betriebsbedingten Kündigung muss der Arbeitgeber zudem eine Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten durchführen.

4. Bedeutet dies, dass der Arbeitnehmer während der Wartezeit, schutzlos ist?

Nein, denn es gibt einen sozialen Mindestschutz nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch, der willkürliche oder sittenwidrige Kündigungen des Arbeitgebers verbietet. Zudem muss der Arbeitgeber die Vorschriften über den besonderen Kündigungsschutz für bestimmte Personengruppen, wie Betriebsratsmitglieder, Schwangere, Schwerbehinderte, Arbeitnehmer in der Elternzeit, Zivil, Wehrdienstleistende u.a., einhalten.

5. Muss der Betriebsrat auch bei Kündigungen innerhalb der Wartezeit beteiligt werden?

Ja, denn der Betriebsrat muss vor jeder Kündigung gehört werden.

6. Was bedeutet die Möglichkeit der Wartezeitverlängerung für Jugendliche nach der Berufsausbildung?

Mit einem Jugendlichen, der nicht im selben Unternehmen ausgebildet worden ist, kann bei unbefristeter Einstellung wie mit jedem Neueingestellten eine Wartezeit bis zur Dauer von 2 Jahren vereinbart werden.

Wird ein Jugendlicher nach der Berufsausbildung vom ausbildenden Arbeitgeber in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, hat er von Beginn an Kündigungsschutz, weil die Zeit der Berufsausbildung auf die Wartezeit anzurechnen ist. Eine Wartezeitverlängerung ist in diesem Fall nicht möglich.

Daneben besteht für den Arbeitgeber auch weiterhin die Möglichkeit, mit Jugendlichen nach der Berufsausbildung befristete Arbeitsverträge abzuschließen. Rechtsgrundlage dafür ist § 14 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 TzBfG (Befristung im Anschluss an eine Ausbildung, um eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern).

7. Was wäre ohne eine SPD-Beteiligung an der Koalition passiert?

Mit der Möglichkeit zur Verlängerung der Wartezeit bis zur Dauer von 24 Monaten mussten wir eine Kröte schlucken. Dagegen haben wir erreicht, dass zahlreiche sozialunverträgliche Regelungen aus dem Forderungskatalog unserer Wahlkampfgegner nicht umgesetzt wurden:

- **Bei einer betrieblichen Anwendungsschwelle des Kündigungsschutzgesetzes von 20 Beschäftigten wären sukzessive über acht Millionen Arbeitnehmer (rund 1 Drittel) in über 90 Prozent der Betriebe ohne allgemeinen Kündigungsschutz.**
- Mit der Abfindungsoption bei betriebsbedingten Kündigungen wäre der sukzessive Ausverkauf des Kündigungsschutzes festgeschrieben worden. **Wegen des Ungleichgewichtes zwischen den Vertragsparteien zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses hätte der Arbeitnehmer nur die Wahl, auf das Angebot des Arbeitgebers einzugehen oder auf den Arbeitsplatz zu verzichten. Da der Arbeitnehmer die Abfindung akzeptieren müsste, würde er im Falle einer späteren Arbeitgeberkündigung seinen Arbeitsplatz auch dann verlieren, wenn die Kündigung nicht sozial gerechtfertigt ist.** Zugleich hätte dies eine Spaltung der Belegschaft zur Folge gehabt, da nur der Teil der Mitarbeiter in der Sozialauswahl berücksichtigt worden wäre, der auf seinen Kündigungsschutz nicht verzichtet hat.

Wäre die Abfindungsoption festgeschrieben worden, hätte der Arbeitgeber zudem die Möglichkeit gehabt, Kündigungen als betriebsbedingt zu deklarieren, um aktive Gewerkschaftsmitglieder und Arbeitnehmer, die sich für ihre Rechte einsetzen, leichter entlassen zu können.

- Das Kriterium „Alter“ bei der Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen sollte abgeschafft werden.
- Die sachgrundlose Befristung mit einer kurzen Pause von lediglich 4 Monaten wäre möglich geworden. Dies hätte zu Kettenbefristungen geführt.