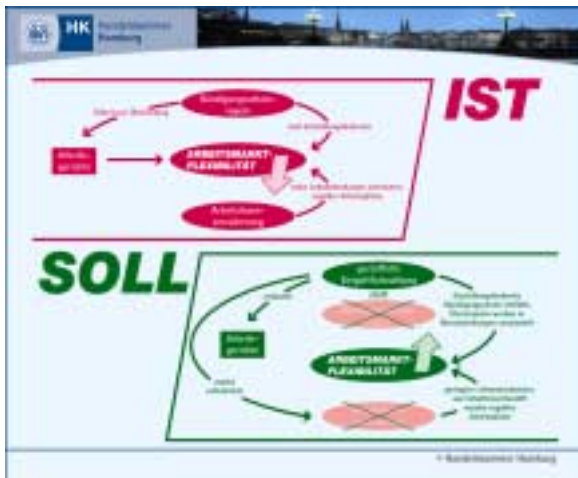


☑ *Werden durch die Möglichkeit zur Kündigung ohne Begründungszwang nicht „Wildwest-Methoden“ bei der Entlassung von Mitarbeitern entstehen?* Das ist generell nicht zu erwarten. Erstens sind Kündigungen durch den Arbeitgeber von betriebswirtschaftlichen Erwägungen und nicht von Willkür bestimmt. Zweitens macht sich der „Dreisprung“ dieses betriebswirtschaftliche Kalkül zunutze, weil die Entscheidung zur Kündigung weiterhin Kosten verursacht.

☑ *Werden ältere Arbeitnehmer benachteiligt?* Nein. Wenn Sie langjährig demselben Betrieb angehören, erhalten sie bei Kündigung durch den Arbeitgeber bis zu einem Jahr volles Entgelt. Zudem werden sie – trotz ihres Alters – leichter eine neue Stelle finden als heute, weil ihre Einstellung für einen neuen Arbeitgeber weniger risikoreich ist. Gerade ältere Arbeitslose werden durch die heutige Regelung benachteiligt: Weil man sie aufgrund des Alters de facto oft nicht kündigen kann, werden sie erst gar nicht mehr eingestellt. Auch angesichts der demografischen Entwicklung werden die Unternehmen in Zukunft eher stärker auf das Know-How älterer Arbeitnehmer angewiesen sein. Ältere Arbeitnehmer mit überproportional steigenden Entgeltfortzahlungen werden daher nicht „flächendeckend“ durch jüngere (preiswertere) Arbeitnehmer ersetzt werden.

☑ *Was passiert mit den erworbenen Ansprüchen an die Arbeitslosenversicherung?* Zunächst handelt es sich hierbei nicht um kapitalisierbare Ansprüche (wie etwa bei einer Lebensversicherung), sondern um Leistungen im Versicherungsfall, die nicht zur Auszahlung kommen, wenn der Versicherungsfall nicht eintritt. Grundsätzlich gilt daher, dass im Versicherungsfall die Entgeltfortzahlung an die Stelle der Arbeitslosenversicherung tritt. Falls erforderlich, könnte über Übergangsregelungen nachgedacht werden.



In der Gesamtbetrachtung zeigt sich, dass unser „Dreisprung“ ein wirksamer Vorschlag ist, zwei Ziele miteinander zu vereinbaren: Höhere Arbeitsmarktflexibilität bei gleichzeitig gewährleisteter sozialer Absicherung.

Unser Fazit:

- Der Arbeitsmarkt wird flexibler und beweglicher, mehr und raschere Einstellungen werden möglich. Für Arbeitgeber kann zwar die Kündigung eines Arbeitnehmers relativ teuer sein, sie ist aber jederzeit möglich und kalkulierbar. Dafür können Rückstellungen gebildet werden. Zudem entfallen der Aufwand für Kündigungsschutzprozesse und die Unsicherheit über deren Ausgang.
- Für die Unternehmen insgesamt dürfen (und werden) nicht höhere Kosten entstehen; andernfalls würden keine zusätzlichen Arbeitsplätze geschaffen. Kleinere Betriebe, für die die Entgeltfortzahlung dann mit relativ erheblichen Kosten verbunden sein könnte, wenn der Anteil der gekündigten Mitarbeiter an deren Gesamtzahl vergleichsweise hoch ist, könnten sich durch eine Versicherung – analog zu Fondslösungen bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – gegen dieses Risiko absichern. Die Versicherung kann aus Teilen der gesparten Arbeitslosenbeiträge finanziert werden.
- Für die Arbeitnehmer bedeuten die reduzierten Beiträge zur Sozialversicherung ein höheres Nettoeinkommen. Abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Länge der Arbeitslosigkeit dürften sie sich zudem vielfach besser stehen als gegenwärtig.
- Gewinner sind schließlich die Arbeitslosen, die vom „Dreisprung“ profitieren werden. Einstellungshindernisse werden reduziert, niedrigere Lohnzusatzkosten verbessern die Einstellungschancen zusätzlich. Insbesondere kann das Entstehen von Langzeitarbeitslosigkeit gerade älterer Arbeitnehmer verhindert werden.

Das komplette Standpunktepapier „Mehr Markt für den Arbeitsmarkt“ kann bezogen werden bei der Handelskammer Hamburg
Adolphsplatz 1
20457 Hamburg
E-Mail: service@hk24.de
Die Bestellung kann auch online erfolgen:
www.hk24.de/shop
oder als Download unter
www.hk24.de/wirtschaftspolitik

© Handelskammer Hamburg 2002
Dr. Günther Klemm, Heiner Schote,
Dr. Hariolf Wenzler

Der Dreisprung zu mehr Beschäftigung

Auszug aus dem Standpunktepapier
„Mehr Markt für den Arbeitsmarkt“ (2002)

Ausgangslage:

- Jährlich rund 600.000 Arbeitsgerichtsverfahren in Deutschland, davon mehr als die Hälfte Kündigungsschutzverfahren zeigen, dass Kündigungen teuer und für beide Seiten mit hoher Rechtsunsicherheit behaftet sind.
- Der Kündigungsschutz hat sich, insbesondere durch die Rechtsprechung, zu einer Einstellungsbremse entwickelt.
- Die Kombination aus Kündigungsschutz, allgemeinverbindlichen Tarifverträgen und Arbeitslosenunterstützung sorgt dafür, dass es auf dem deutschen Arbeitsmarkt wenig Bewegung bei hoher Absicherung gibt, während andere Länder besser dastehen.



Ziel unseres Vorschlages ist es, die soziale Absicherung bei Kündigungen zu erhalten und gleichzeitig mehr Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen. Er besteht aus drei zusammenhängenden Sprüngen, die dieses Ziel erreichen. Wir haben das Modell deshalb „Dreisprung“ genannt.



1. Sprung: Unternehmen, die einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin ordentlich kündigen, zahlen künftig dessen Entgelt (einschließlich der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung) über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus. Die Dauer dieser Entgeltfortzahlung richtet sich dabei nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Sie wäre gestaffelt von beispielsweise einem Monat bei sehr kurzer Beschäftigungsdauer bis zu einem Jahr bei 15-jähriger oder längerer Betriebszugehörigkeit, ohne einer exakten Justierung vorzugreifen. Der gekündigte Arbeitnehmer würde sich ab einer gewissen Dauer der Betriebszugehörigkeit bei diesem Modell finanziell besser stehen als beim heutigen Bezug von Arbeitslosengeld, das 60 Prozent des letzten Nettoeinkommens (bis zur Beitragsbemessungsgrenze) beträgt. Nach Ablauf der Entgeltfortzahlung würde – bei anhaltender Arbeitslosigkeit – die Arbeitslosenhilfe bzw. die Sozialhilfe greifen.

2. Sprung: Das Kündigungsrecht wird grundlegend vereinfacht, insbesondere entfällt bei ordentlichen Kündigungen der faktische Begründungszwang. Einfach formuliert: Arbeitgeber können demnach kündigen, ohne Gründe anführen zu müssen und ohne – wie beispielsweise bei Sozialplänen häufig der Fall – aufgrund von sozialen Auswahlkriterien auch Leistungsträger entlassen zu müssen. Selbstverständlich gelten weiterhin vereinbarte Fristen (z. B. sechs Wochen zum Quartalsende). Die Kosten einer Kündigung werden kalkulierbar, denn das Risiko von Arbeitsgerichtsprozessen sowie der damit verbundenen zeitlichen Verzögerungen und der Unsicherheiten entfällt. Die möglichen Ansprüche auf Entgeltfortzahlung müssen als Rückstellung passivierungsfähig werden.

3. Sprung: Die Arbeitslosenversicherung in der bisherigen Form entfällt. Dadurch sinken die Sozialversicherungsbeiträge und damit die Lohnzusatzkosten; eine Absenkung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung um 5 Prozentpunkte von 6,5 Prozent auf 1,5 Prozent (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil je 0,75 Prozent) ist realistisch. Für Arbeitgeber heißt das 2,5 Prozent geringere Lohnzusatzkosten, für Arbeitnehmer erhöht sich das Nettoeinkommen um 2,5 Prozent des beitragspflichtigen Bruttoentgelts. Rund 1,5 Prozent bleiben als „Arbeitsmarktbeitrag“ erhalten; damit werden im Wesentlichen die Vermittlungstätigkeit der Arbeitsämter und gezielte Qualifizierungsmaßnahmen finanziert.

Fragen und Antworten zum Dreisprung:

Erhält der gekündigte Arbeitnehmer auch dann sein Gehalt weiter, wenn er bereits eine neue Tätigkeit aufgenommen hat? Ja, und zwar einschließlich der Sozialversicherungsbeiträge für den vorgesehenen Zeitraum, der wiederum von der Dauer der bisherigen Betriebszugehörigkeit abhängt. Für den neuen Arbeitgeber entsteht ein zusätzlicher Anreiz, diesen Mitarbeiter einzustellen, wenn für die verbleibende Dauer der Entgeltfortzahlung die Sozialversicherungsbeiträge vom alten Arbeitgeber übernommen werden.

Was darf im Arbeitsvertrag geregelt werden, was ist gesetzliche Mindestanforderung? Mindestanforderung ist die Entgeltfortzahlung bei Kündigung entsprechend der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Arbeitsvertraglich können längere Zahlungsfristen individuell vereinbart werden. Das kann beispielsweise der Fall sein, wenn die bisherigen Anspruchszeiten eines Arbeitnehmers beim Wechsel des Arbeitgebers vom neuen Arbeitgeber übernommen werden, wie dies auch bei betrieblicher Altersvorsorge geschieht.

Was passiert bei Insolvenz des Unternehmens? Für diesen Fall wird eine „Entgeltfortzahlungsversicherung“ mit Beitragspflicht eingeführt, sinnvollerweise angehängt an die bestehende Insolvenzgeldversicherung. Sie wird von den Unternehmen finanziert, trägt dieses Risiko und übernimmt die Zahlungen bei Ausfällen.

Was passiert nach Ende der Entgeltfortzahlung? Der Arbeitnehmer hat entweder eine neue Stelle gefunden, wobei die Einstellungsbarriere für den nächsten Arbeitgeber deutlich niedriger ist als gegenwärtig, oder er bezieht Arbeitslosen- bzw. Sozialhilfe. Damit ist er für einen gewissen Zeitraum unter Umständen etwas schlechter gestellt als heute, war im Zeitraum zuvor aber deutlich besser gestellt.

Was gilt, wenn der Arbeitnehmer kündigt? In diesem Fall gibt es keine Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber.

Was passiert bei Änderungskündigungen? Eine Änderungskündigung ist eine Kündigung, verbunden mit dem Angebot zum Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages. Weist der Gekündigte das Angebot zurück, endet – wie bei einer ordentlichen Kündigung – sein Arbeitsverhältnis, mit dem entsprechenden Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Nimmt er das Angebot an, bleibt er zu neuen Bedingungen im Betrieb.

Bleibt die Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung bestehen? Ja, auch weiterhin wird es außerordentliche Kündigungen geben können, beispielsweise bei groben Verletzungen des Arbeitsvertrages durch den Arbeitnehmer. Hierfür gelten die Regeln der Entgeltfortzahlung nicht.

Bleibt die Möglichkeit von Aufhebungs- und Zeitverträgen bestehen? Ja, Aufhebungs- und Zeitverträge können weiterhin abgeschlossen werden.



Ist zu erwarten, dass die Unternehmen in großem Umfang Zeitverträge abschließen werden und damit die Entgeltfortzahlung als soziale Absicherung für Arbeitnehmer in weiten Teilen entfallen könnte? Nein, denn die Arbeitgeber haben ein großes Interesse daran, Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden und mit einer Stammbesetzung arbeiten zu können. Im Übrigen dürften Arbeitnehmer bei Zeitverträgen etwas höhere Entgelte einfordern, um sich beispielsweise mit den Zuschlägen gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit zu versichern.

Welche Kündigungsfristen gelten? Gesetzlich gelten die heutigen Fristen (z. B. sechs Wochen zum Quartalsende), arbeitsvertraglich können längere Kündigungsfristen – wie heute auch schon – vereinbart werden. Beim „Dreisprung“ ändern sich nicht die Kündigungsfristen, sondern es entsteht die Möglichkeit, unmittelbar wirksam zu kündigen.