

HRB 126 401: Baxter Deutschland H. GmbH, Unterschleißheim, München, b15 etd

ischaft Mün- 81677 Ullherr un ein- Vor- 4. 07.

cher Pro- ten

orn, il an onds 2003 n der kom- ögen it nur ögen oder 2 Euro steigen. sofern

Anteilen ger auf **deranla-** keit kann den. Bei automa-

eine vor- n einem Portfolio.

tor hat der Wei reits im ersten H- nommen.

hnenwartungsarbeiten, Inst

SZ-Management

30.6.2003, S. 22

Das Lockere am Kündigungsschutz

Von Stefan Kühl

Bei steigenden Arbeitslosenzahlen wird stets die Forderung nach einer Lockerung des Kündigungsschutzes laut. Das könne zwar kurzfristig zu einer Entlassungswelle führen, zahle sich aber langfristig ökonomisch aus, weil Manager dann viel bereitwilliger Mitarbeiter einstellen. Gerne wird dabei auf den doppelten Nutzen verwiesen: die Unternehmen würden an Flexibilität gewinnen, und gesamtwirtschaftlich zahle sich der Abbau von Arbeitslosen aus. Die Verteidigungshaltung der Gewerkschaften gegen Änderungen beim Kündigungsschutz wirkt dagegen hilflos moralisch. Das Argument, dass der einzelne Arbeitnehmer aufgrund seiner schwachen Verhandlungsposition gegenüber dem Arbeitgeber geschützt werden müsse, klingt in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit nicht besonders überzeugend. Die Frage ist, ob das ökonomische Argument der Flexibilisierung aufgeht. Stimmt die Vorstellung, dass weniger Kündigungsschutz dazu führt, dass sich Unternehmen überschüssiger Arbeitnehmer leichter entledigen können? Bei näherem Hinsehen stellen sich Zweifel an dieser Annahme ein.

Welche Verteidigungsstrategie werden Arbeitnehmer beim Wegfall der Kündigungsschutzklauseln ergreifen? Das Beispiel USA zeigt, dass ein kaum vorhandener Kündigungsschutz vorrangig zur Verlagerung der Konfliktarena führt. Arbeitnehmer klagen bei Entlassung nicht wegen Verletzung des Kündigungsschutzes, sondern wegen ihrer Diskriminierung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Religion oder sexueller Orientierung. Hier wirkt eine Besonderheit des US-amerikanischen Rechtssystems, die vielen Deregulierern gewollt oder ungewollt als Vorbild zu dienen scheint: Statt Schutzrechte gesetzlich zu verankern wird viel Platz für Schadensersatzprozesse gegeben, in denen Bürger sich ihr Recht erstreiten können. Wie ineffizient diese Verlagerung der Konfliktarena sein kann,

lässt sich allwöchentlich in der Anwaltsserie *Ally McBeal* beobachten. Das Problem in Deutschland ist nicht ein zu stark, sondern ein zu wenig reguliertes Arbeitsrecht. Weil es durch ein hohes Maß an Generalklauseln gekennzeichnet ist, delegiert der Gesetzgeber die Interpretationskompetenzen an die Gerichte. Verhandelt werden dann hoch komplexe Kündigungsfälle, die fast nur noch von spezialisierten Arbeitsrechtsanwälten durchschaut werden können. Ob Unternehmer oder Arbeitnehmer daraus einen Nutzen ziehen ist mehr als fragwürdig.

Damit soll aber nicht einem strikten Kündigungsschutzgesetz das Wort geredet werden. Der Blick auf Länder mit starkem Kündigungsschutz zeigt: Jeder Chef wird einen ihm lästigen Mitarbeiter los, indem er ihm die alltägliche Zusammenarbeit zur Qual werden lässt. Die systematischere Form solchen Mobbings heißt dann „Dienstleistungszentrum Arbeit“ oder ähnlich. In solche unternehmensinternen Arbeitsvermittlungen schiebt das Management nicht mehr benötigte Arbeitnehmer einfach ab. Zugespitzt ausgedrückt: Wer ja sagt zu einem rigiden Kündigungsschutz, der öffnet dem Mobbing Tür und Tor. Genauso wie der Kündigungsschutz vor Ort effektiv unterlaufen werden kann, so werden sich auch Beschäftigte bei einer Lockerung von Kündigungsschutzgesetzten Felder schaffen, in denen sie ihre Position wieder stärken können.

Die Frage lautet dann nicht mehr vorrangig: Mehr Flexibilität oder mehr Rigidität, sondern: In welchen Arenen verspricht die Konflikt austragung die geringsten Kosten für alle Beteiligten?



Der Autor lehrt Arbeits- und Organisationssoziologie an der Uni München und ist Organisationsberater der Firma Metaplan