

(BuVo09.028 Arbeitsmarkt 17.09.2010)

**Einstimmiger Beschluss des MIT-Bundesvorstands am 17.09.2010
nach Vorlage der Kommission Arbeitsmarktpolitik
Vorsitzende: Rainer Kiank und Dr. Carsten Linnemann MdB**

Arbeitsmarkt konsequent liberalisieren und entbürokratisieren

- Vorfahrt für Beschäftigung! -

1. Einleitung

Der erhöhte Anpassungsbedarf von Unternehmen durch die verschärfte Wettbewerbssituation auf den globalen Märkten macht eine Modernisierung des deutschen Arbeitsmarktes unumgänglich. Gerade a.G. aktueller konjunktureller Schwierigkeiten müssen Reformprojekte kurzfristig und entschlossen umgesetzt werden. Deutschland braucht eine moderne Arbeitsmarktverfassung, die den notwendigen sozialen Schutz mit der erforderlichen Beweglichkeit und Flexibilität am Arbeitsmarkt verbindet.

Ziel einer modernen Arbeitsmarktordnung muss es sein, die Eigenverantwortung wieder stärker in den Fokus zu rücken. Dem Arbeitsvertragsrecht als Teil des Privatrechts müssen wieder Freiräume für eigenverantwortliche Vereinbarungen eingeräumt werden. Dies kann für sämtliche Bereiche des materiellen Arbeitsrechtes auch ergänzend durch Öffnungsklauseln geschehen. Exemplarisch gilt dies für den Kündigungsschutz, dessen Ausgestaltung heute besonders zur Rechtsunsicherheit beiträgt. Die Neugestaltung des Kündigungsschutzes sollte deshalb die Gestaltungsmöglichkeiten der Parteien erweitern, ohne auf einen gesetzlichen Schutzrahmen zu verzichten.

2. Grundlegende Position der MIT

Grundsätzlich spricht sich die MIT für eine Liberalisierung des Kündigungsschutzes und eine mittelstandsfreundliche Reform des Arbeitsrechtes aus. Die unterschiedlichen im Arbeits- und Sozialrecht eingeführten Schwellenwerte sollten vereinheitlicht werden und erst ab 50 Beschäftigten greifen. Dabei sollte die anteilmäßige Berücksichtigung der Arbeitszeit einheitlich für die Berechnung aller Schwellenwerte Anwendung finden, d. h. Teilzeitkräfte sollten entsprechend ihrer Arbeitszeit gerechnet werden. Der Schwellenwert für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes sollte ebenfalls auf mindestens 50 Beschäftigte angehoben und die allgemeine Wartezeit auf 3 Jahre ausgedehnt werden.

3. Forderung an die bürgerliche Koalition zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes 2010

Die für die MIT-Positionen erforderlichen Gesetzesreformen scheinen derzeit nicht politisch durchsetzbar zu sein. Zumindest sollte daher die bürgerliche Regierung nachstehende Maßnahmen als einen ersten Schritt in Richtung Flexibilisierung des Arbeitsmarktes vornehmen.

Der hohe gesetzliche Kündigungsschutz in Deutschland schützt vor allem die Arbeitsplatzbesitzer. Für gering qualifizierte und ältere Arbeitslose ist er hingegen zur Einstellungshürde Nr. 1 geworden. Denn teure und nicht kalkulierbare Kündigungsschutzprozesse halten Arbeitgeber davon ab, gerade Personen mit Beschäftigungshindernissen einzustellen. Diese wären oftmals gerne bereit, den starren Kündigungsschutz gegen einen neuen Arbeitsplatz einzutauschen.

Arbeitgeber würden zu mehr Neueinstellungen ermutigt, wenn an die Stelle von rigidem Kündigungsschutz flexible Abfindungsoptionen träten. So könnte ein Höchstmaß an Kalkulierbarkeit und Rechtssicherheit geschaffen werden, ohne dass für bestehende Arbeitsverhältnisse etwas am Kündigungsschutz geändert würde.

Gleichzeitig erhöhte sich für Unternehmen die Planungssicherheit. Denn gerade mittelständische Unternehmen sind darauf angewiesen, flexibel auf ihr Wettbewerbsumfeld zu reagieren und hierfür auch Personalanpassungen vorzunehmen.

Eine Abfindungsoption würde es Arbeitnehmern und Arbeitgebern ermöglichen, eine Abfindung im Gegenzug für den Verzicht auf eine Kündigungsschutzklage zu vereinbaren. Kernelemente unseres Vorschlags sind:

- Freiwilligkeit von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Einigung auf eine Abfindung.
- Jederzeitige Vereinbarkeit des Abfindungsanspruchs: zu Beginn, während oder bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.
- Ermöglichung der Abfindungsoption für jegliche Form von Kündigungsschutz.
- Freie Verhandelbarkeit der Abfindungshöhe.

Zudem soll die im Koalitionsvertrag festgelegte Vereinbarung:

„Wir werden die Möglichkeit einer Befristung von Arbeitsverträgen so umgestalten, dass die sachgrundlose Befristung nach einer Wartezeit von einem Jahr auch dann möglich wird, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.“

im Interesse einer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes zeitnah durch die Bundesregierung umgesetzt werden.