



FDP-Fraktion | 14.02.2003 - 01:00

---

## **NIEBEL: Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes durch modernisierten Kündigungsschutz verbessern**

BERLIN. Zu den aktuellen Diskussionen um den Kündigungsschutz erklärt der arbeitsmarktpolitische Sprecher der FDP-Bundestagsfraktion, Dirk NIEBEL:

Das alte restriktive Kündigungsschutzgesetz ist eine Einstellungsbremse zum Nachteil der Arbeitssuchenden. Eine Modernisierung entlastet die Arbeitsgerichte und erleichtert es Unternehmen und Beschäftigten, sich auf Arbeit statt auf Prozesse zu konzentrieren.

Im sozialdemokratischen Lager wird der aus den eigenen Reihen angestossene Reformwunsch ohne Diskussion auf Wink der Gewerkschaften blockiert. Die Union will den Besitzstand der Arbeitsplatzbesitzer wahren und nur eine neue Regelung für neue Arbeitsverhältnisse. Das reicht uns nicht!

Die FDP will den Kündigungsschutz keinesfalls abschaffen. Unsere Kritik bezieht sich im Kern auf die Auswüchse bei der Feilscherei um Abfindungen, den zu niedrigen Schwellenwert und die mangelhaft definierten Sozialkriterien, die angeblich Arbeitnehmer vor Willkür schützen sollen, aber dabei Arbeitgeber und Arbeitnehmer einer zeitlich und finanziell unkalkulierbaren Rechtsprechung aussetzen. Unsere Verbesserungsvorschläge auf einen Blick:

1. Ein Vertragsoptionsmodell erweitert die Freiräume der Vertragsparteien. Alternativ zum gesetzlichen Kündigungsschutz sollen festgelegte Abfindungen oder die Verpflichtung zur Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart werden können. Vorteile: Der Arbeitnehmer kann seine Wettbewerbschancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern, der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis rechtssicher und ohne Einschaltung des Arbeitsgerichtes beenden.
2. In kleineren und mittleren Betrieben besteht wegen der Risiken des Kündigungsschutzgesetzes eine Hemmschwelle, mehr als fünf Personen zu beschäftigen. Nach unserer Auffassung darf der gesetzliche Kündigungsschutz in Betrieben erst ab 20 Arbeitnehmern gelten. Für alle Arbeitnehmer gelten die Schutzklauseln des Bürgerlichen Gesetzbuches.
3. Die Kriterien für die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen müssen konkretisiert und abschliessend auf Lebensalter, Dauer der Betriebszugehörigkeit und Unterhaltsverpflichtungen des Arbeitnehmers beschränkt werden. Leistungsträger werden davon ausgenommen. Wer Leistungsträger ist, muss im Betrieb entschieden werden.
4. Das Kündigungsschutzgesetz soll erst nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit anwendbar sein. Dann werden Nachfragespitzen nicht mehr über Überstunden sondern durch neue Mitarbeiter ausgeglichen. Das ist konsequent, denn das Teilzeit- und Befristungsgesetz sieht vor, dass Arbeitsverhältnisse bis zu einer Obergrenze von zwei Jahren unter erleichterten Bedingungen zuzulassen sind.
5. Alle Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis müssen bei der Beendigung innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Wochen nach Zugang der Kündigung schriftlich geltend gemacht werden. Eine nachträgliche Zulassung der Klage ist nach § 5 KündigungsschutzG noch immer möglich, wenn der Arbeitnehmer die Frist zur Geltendmachung seiner Ansprüche trotz aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt nicht einhalten konnte. Ein Antrag auf nachträgliche Klageerhebung darf nach sechs Monaten in keinem Fall mehr zugelassen werden.
6. Da Abfindungen bzw. die Finanzierung von Qualifikationen erheblich aufgewertet werden, muss im SGB III sichergestellt werden, dass diese Regelungen nicht zu einer Sperr- oder Ruhefrist beim Bezug von Arbeitslosengeld führen.

Bettina Lauer - Telefon [030] 227-55736 - [pressestelle@fdp-bundestag.de](mailto:pressestelle@fdp-bundestag.de) [1]

---

**Quell-URL:**<https://www.liberale.de/content/niebel-funktionsfaehigkeit-des-arbeitsmarktes-durch-modernisierten-kuendigungsschutz#comment-0>

**Links**

[1] <mailto:pressestelle@fdp-bundestag.de>