

OFFENBACHER WIRTSCHAFT

Das Magazin der Industrie- und Handelskammer Offenbach am Main für die Region

05/2017

Jetzt auch
online: 
www.offenbacher-wirtschaft.de



Karriere mit Lehre

NACHRICHTEN | Alles gut in der Region Offenbach?
RATGEBER | Geschäftskontakte leicht gemacht
NETZWERKE | Eberhard Flammer zum Vorsitzenden gewählt

Arbeitsrecht - Unternehmen festgebunden

Damit der Wirtschaftsstandort Deutschland im internationalen Wettbewerb bestehen kann, wird von allen Arbeitgebervereinigungen gefordert, das deutsche Arbeitsrecht zu entschlacken und zukunftsfähig zu gestalten. Es wird von zu vielen Unternehmen als festbindend gesehen. Wir sprachen mit Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Groll, Arbeitsrechtskanzlei Groll & Partner in Frankfurt über Handlungsoptionen, diese Festbindung zu lösen.



Peter Groll, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Arbeitsrechtskanzlei Groll & Partner

Wird das Arbeitsrecht von den Unternehmen, die Sie beraten, zu Recht als einschränkend empfunden?

Das Arbeitsrecht ist ein schwieriges Rechtsgebiet. Die Vielzahl von Gesetzen und Unmengen von Gerichtsentscheidungen machen es fast undurchschaubar. In zu vielen deutschen Unternehmen wird Personal noch immer verwaltet statt geführt. Oftmals werden das Arbeitsrecht und dessen Instrumentarium als starre und statische Vorgabe begriffen, statt es als überaus flexibel handhabbares Regelungsinstrument eines modernen Personalmanagements zu begreifen. Allerdings setzt dies intensive Kenntnisse des Arbeitsrechtes voraus. Einerseits mangelt es hieran bisweilen, andererseits erlaubt aber auch manchmal die schmale Ausstattung des Personalsektors lediglich ein Reagieren statt ein effektives Agieren im Sinne eines modernen Personalmanagements. Außerdem muss man bedenken, dass

das filigrane Netzwerk betrieblicher und überbetrieblicher Mitbestimmung zusätzliche Schranken aufbaut.

Es bedarf also keiner Reformen, sondern nur der Einbindung eines versierten Arbeitsrechtlers von Anfang an?

Durch eine optimale Vorbereitung von arbeitsrechtlichen Maßnahmen werden Risiken wesentlich minimiert. Sicherlich führt dies nicht zu einer gänzlichen Loslösung von den Vorgaben, jedoch zu einer wesentlichen Lockerung. So ist in Unternehmen mit einem Betriebsrat die Anhörung dieses Gremiums vor dem Ausspruch einer Kündigung unentbehrlich. Werden hier Fehler gemacht, können diese später nicht mehr korrigiert werden. Reformen im Arbeitsrecht sind trotzdem nötig. Die Hürden, die z.B. für die Begründung einer betriebsbedingten Kündigung von der Rechtsprechung aufgestellt werden, sind so hoch, dass nach der Bewertung von Restrisiken immer

wieder lieber hohe Abfindungen gezahlt werden, als es auf eine letztinstanzliche Entscheidung ankommen zu lassen.

Gibt es arbeitsvertragliche Möglichkeiten zur Erreichung der gewünschten Beschäftigungsflexibilität?

Auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes kann ein Beschäftigungsverhältnis ohne sachlichen Grund für die Dauer von maximal zwei Jahren befristet werden. In diesem Zeitfenster ist eine dreimalige Verlängerung möglich. Bei Neugründungen von Unternehmen beträgt die Gesamtdauer sogar vier Jahre. Viele Unternehmen stellen heute immer noch Mitarbeiter mit unbefristeten Arbeitsverträgen ein. Vielfach in der Annahme, andernfalls den Bewerber zu verlieren. Ich halte diese Sorge für unbegründet, da gerade in der heutigen Arbeitsmarktlage bei vielen Arbeitnehmern ein Umdenken stattgefunden hat. Die Zeiten sind vorbei, in denen die berufliche Entwicklung nur in einem Unternehmen stattfindet.

Wie lässt sich der Spielraum bereits abgeschlossener Arbeitsverträge verändern?

Um von einem unbefristeten Arbeitsvertrag in einen befristeten zu wechseln bedarf es eines sachlichen Grundes. Auch kann eine inhaltliche Änderung des Vertrages angestrebt werden. Dies geht zwar regelmäßig nur im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter, jedoch spricht nichts dagegen, bei einem Wechsel der Position um Verständnis für einen neuen Vertrag zu werben.

Peter Groll

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht