

# Arbeitsrecht - eine Fessel für Unternehmen?

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 Fessel verstanden. **Top Magazin-Redakteurin Jutta Lamy** sprach mit Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht **Peter Groll**, Arbeitsrechtskanzlei Groll & Partner in Frankfurt über Handlungsoptionen, diese Fesseln zu lösen.



## Wird das Arbeitsrecht von den Unternehmen, die Sie beraten, zu recht als Fessel empfunden?

Das Arbeitsrecht ist ein schwieriges Rechtsgebiet. Die Vielzahl von Gesetzen und Urmengen von Gerichtsentscheidungen machen es fast undurchschaubar. In zu vielen deutschen Unternehmen wird Personal noch immer verwaltet statt geführt. Oftmals wird das Arbeitsrecht und dessen Instrumentarium als starre und statische Fessel 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 zur Befreiung aus den Fesseln 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 Befreiung aus den Fesseln, 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 angespannten 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. Zu viele Arbeitsverträge enthalten bereits deshalb erhebliches Risikopotenzial, da sie nach der Schuldrechtsreform im Jahr 2002 nicht angepasst wurden.



Weitere Informationen unter: [www.kanzleigroll.de](http://www.kanzleigroll.de)