

Kein Kündigungsschutz im Rentenalter

von Jobst-Hubertus Bauer*

Unsere Gesellschaft altert. Die Dauer der Lebensarbeitszeit muss der gestiegenen Lebenserwartung angepasst werden - auch um die finanziell angespannten Sozialkassen zu entlasten. Bleibt der Kündigungsschutz trotz Wegfalls der Altersgrenzen bestehen, sieht am Ende nur einer "alt" aus: Der Arbeitgeber.

STUTTGART. In seinem vorbereitenden Gutachten fordert Ulrich Preis die Abschaffung aller starrer Altersgrenzen. Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Ende des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze, soll das Arbeitsverhältnis dennoch fortgeführt werden, falls der Arbeitnehmer spätestens ein Jahr vor dem vereinbarten Ende seine Weiterbeschäftigung verlangt.

Der Arbeitgeber soll die Fortsetzung nur aus Gründen einer ausgewogenen Personalstruktur oder wegen beeinträchtigter Eignung ablehnen können. Diese Gründe sollen zudem eine Kündigung nach Beginn der Weiterbeschäftigung rechtfertigen.

Unter welchen Voraussetzungen ist eine Personalstruktur aber nicht mehr ausgewogen? Ab wann ist die Eignung des Arbeitnehmers beeinträchtigt? Streit hierüber ist so sicher, wie das "Amen" in der Kirche. Preis' Vorschlag ist deshalb "rechtsprechungsanfällig". Arbeitsgerichte legen derart unbestimmte Begriffe im Regelfall zu Gunsten der Arbeitnehmer aus.

Es droht zudem Missbrauch. Kaum ein Arbeitnehmer will tatsächlich über den Renteneintritt hinaus arbeiten. Verlangt er zum Schein die Fortbeschäftigung trotz Erreichens des Renteneintrittsalters, kann er seinen starken Kündigungsschutz im Abfindungspoker nutzen. Die meisten Arbeitgeber werden Geld in die Hand nehmen, um zu verhindern, dass ein "teurer", aber altersbedingt nicht mehr leistungsfähiger oder-williger Arbeitnehmer für lange Zeit zur Belegschaft zählt.

Preis' Ansatz geht in die richtige Richtung, ist aber zu halbherzig. Die richtige Lösung ist konsequent und einfach: Fallen Altersgrenzen, muss die zeitliche Geltung des allgemeinen Kündigungsschutzes mit Erreichen der Regelaltersgrenze enden. Eine neue gesetzliche Regelung muss vorsehen, dass Tarifpartner einen Ausschluss der ordentlichen Kündigung nur bis zum jeweiligen Renteneintritt vereinbaren können. Im Ernstfall muss sich der Arbeitgeber unter Einhaltung einer Frist von den betroffenen älteren Arbeitnehmern trennen können. Diese sind nicht schutzlos. Die Rechtsprechung wird weiterhin darauf achten, dass Kündigungen nicht sittenwidrig sind. Bleibt der Kündigungsschutz aber trotz Wegfalls der Altersgrenzen bestehen, sieht am Ende nur einer "alt" aus: Der Arbeitgeber.