

Kündigungsschutz

Das deutsche Kündigungsschutzgesetz ist ein Beschäftigungshemmnis. Ein beschäftigungsförderndes Arbeitsrecht setzt verständliche, kalkulierbare und rechtsichere Regelungen zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen voraus. Das geltende Kündigungsschutzrecht erfüllt diese Voraussetzung nicht. Es bedauerlich, dass sich die Koalitionspartner nicht auf durchgreifende Reformschritte im Kündigungsschutz einigen konnten. Zwar hatten sich einige Koalitionspartner schon vor der Bundestagswahl darauf festgelegt, am bestehenden Kündigungsschutz nichts zu ändern. Durch eine Abfindungsoption könnte allerdings ein Höchstmaß an Kalkulierbarkeit und Rechtssicherheit geschaffen werden, ohne dass für bestehende Arbeitsverhältnisse etwas am Kündigungsschutz geändert, geschweige denn verschlechtert würde.

Schwellenwert anpassen

Kleine und mittlere Betriebe tragen wesentlich zur Wirtschaftsentwicklung in Deutschland bei. Sie leisten einen entscheidenden Beitrag zu wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Stabilität. Für sie ist eine **Abfindung** im Kündigungsschutzprozess vielfach nicht zu stemmen. Die **wirtschaftliche Belastung** würde die Substanz dieser Betriebe untergraben. Zur **Förderung der Einstellungsbereitschaft** und um **mehr Rechtssicherheit** herzustellen, ist daher für Neueinstellungen eine **Anpassung des Schwellenwertes** zu prüfen. Das Kündigungsschutzgesetz

sollte für Neueinstellungen – also nicht für bestehende Beschäftigungsverhältnisse – auf Betriebe beschränkt werden, die mehr als zwanzig Arbeitnehmer beschäftigen. Dies hilft gerade kleineren Betrieben, neue Beschäftigung aufzubauen.

Änderungskündigungen modifizieren

Die **Voraussetzungen** für Änderungskündigungen müssen modifiziert und kalkulierbar gestaltet werden. Eine **Anpassung von Arbeitsbedingungen durch eine Änderungskündigung** kann ein Beitrag sein, den Arbeitsplatz zu erhalten und damit bestehende Beschäftigungsverhältnisse sichern helfen. Eine Modifizierung der vertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen im Wege der Änderungskündigung sollte künftig rechtssicher möglich sein, wenn hierüber Einvernehmen mit dem Betriebsrat hergestellt worden ist oder in betriebsratslosen Betrieben zwei Drittel der Belegschaft der Änderung ihrer Arbeitsbedingungen zugestimmt hat. Wenn diese Voraussetzung erfüllt ist, ist die geänderte Vertragsbedingung gerechtfertigt.

Beendigung durch Gerichtsbeschluss

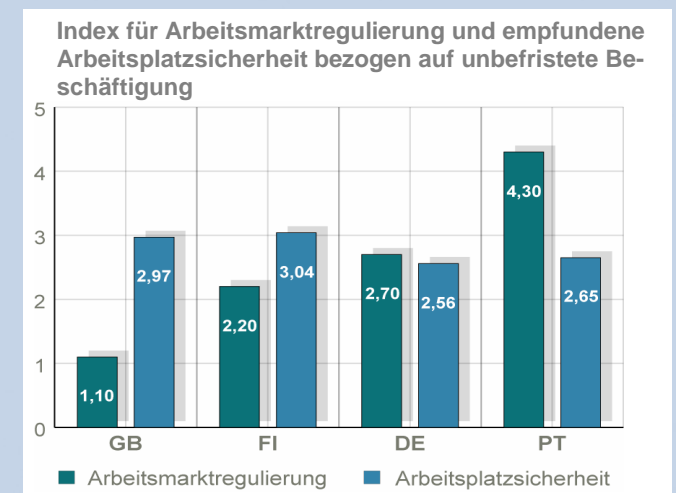
Schon heute besteht die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis durch einen **Gerichtsbeschluss** enden zu lassen. Dies ist insbesondere dann möglich, wenn eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht,

Mehr Flexibilität durch Abfindungsoption

Kündigungsschutzprozesse sind vielfach nicht prognostizierbar. Die Rechtsunsicherheit, die mit einer möglichen Kündigung verbunden ist, erweist sich daher als Einstellungshemmnis. Wir wollen das Kündigungsrecht durch eine Abfindungsoption kalkulierbar machen. Hierzu regen wir an, das Kündigungsrecht zu ergänzen, ohne dass am geltenden Kündigungsschutz etwas verändert wird. Neben den geltenden Kündigungsschutz tritt vielmehr ein weiteres Instrument.

Ein solches Modell sieht vor, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Möglichkeit erhalten, einen Vertrag mit dem Inhalt zu schließen, dass der Arbeitnehmer im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen die Zusage einer Abfindung auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage verzichtet. Dies eröffnet den Arbeitsvertragsparteien eine einfache und praktikable Handlungsoption, die für beide Seiten mehr Rechtssicherheit bietet und gleichzeitig den bestehenden Kündigungsschutz unangetastet lässt, wenn die Parteien dies wünschen.

Arbeitsmarktregulierung und Arbeitsplatzsicherheit



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2004, Index für Arbeitsmarktregulierung (0=geringe, 6=hohe Regulierung) und für empfundene Arbeitsplatzsicherheit (1=geringe, 4=hohe Sicherheit), bezogen auf unbefristete Beschäftigung

mehr zu erwarten ist. Allerdings interpretiert die Rechtsprechung die Voraussetzungen an den Antrag für eine solche Auflösung sehr unterschiedlich – ohne dass dies zwingend aus dem Gesetz abzuleiten wäre. Um zu einem **Gleichklang der Möglichkeiten** zu gelangen, unter denen ein Arbeitsverhältnis durch einen solchen Gerichtsbeschluss aufgehoben werden kann, ist es daher sinnvoll, die Regelung klarzustellen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssten unter gleichen Voraussetzungen vom Arbeitsgericht einen entsprechenden Beschluss erlangen können.

Begrenzung des Verzugslohnrisikos

Der Ausgang eines Arbeitsgerichtsverfahrens ist vielfach schwerer zu prognostizieren als bei Verfahren vor anderen Gerichten. Als besonders belastend droht dem Arbeitgeber in diesem Zusammenhang, dass er für Monate, ja Jahre ohne Arbeitsleistung erhalten zu haben, so genannten **Verzugslohn** nachentrichten muss. Dies kann bis zur **Existenzgefährdung eines Betriebes** führen. Es bedarf daher einer **Anpassung der Vorschriften zum Verzug** an die Besonderheiten des Arbeitsgerichtsverfahrens. Eine Möglichkeit hierzu ist, das Verzugslohnrisiko dann einzuschränken, wenn der Arbeitgeber in erster Instanz gewonnen hat. Es ist sinnvoll, ihn für das weitere Ge-

richtsverfahren bis zu einer aufhebenden Entscheidung in der Berufungs- oder Revisionsinstanz von der Existenz gefährdenden Wirkung des Verzugslohnrisikos zu befreien.

Nachträgliche Betriebsratsanhörung

Im Falle einer fehlerhaften **Betriebsratsanhörung** muss diese im Kündigungsschutzprozess **nachgeholt** werden können. So kann vermieden werden, dass die Kündigung erneut ausgesprochen werden muss mit der Folge, dass auch die gesamte Kündigungsfrist erneut zu laufen beginnt. Dies führt zu einer **erheblichen Kostenbelastung** für die Unternehmen. Im Betriebsverfassungsgesetz sollte daher klargestellt werden, dass nur das Unterbleiben der Betriebsratsanhörung zur Unwirksamkeit der Kündigung führt.

Initiativen der BDA

- Entwicklung eines Reformkonzeptes: Für eine moderne Arbeitsmarktordnung
- Erstellen von Positionspapieren zur Entwicklung in Gesetzgebung und Rechtsprechung

Publikationen

Bericht der BDA-Kommission Für eine moderne Arbeitsmarktordnung

September 2008

Arbeitsrecht nach der Agenda 2010 – Kündigungsschutz, Befristung und Arbeitszeit

Darstellung des aktuellen Kündigungsschutz- und Befristungsrechts, 2004

Ansprechpartner

Abteilung Arbeitsrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von **BUSINESSEUROPE**

Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29
10178 Berlin

kompakt

kompakt ist eine Publikation der BDA, die in komprimierter Form die Position der Arbeitgeberverbände darlegt.

Die jeweils neueste Ausgabe finden Sie im Internet unter www.bda-kompakt.de

Weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter www.arbeitgeber.de