

Kündigungsschutz

Ein beschäftigungsförderndes Arbeitsrecht setzt verständliche, kalkulierbare und rechtssichere Regelungen zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen voraus. Das geltende Kündigungsschutzrecht erfüllt diese Voraussetzung nicht. Kündigungsprozesse bedeuten lange Rechtsunsicherheit für beide Parteien. Dadurch kann der Kündigungsschutz zum Beschäftigungshindernis werden. Kalkulierbarkeit und Rechtssicherheit sollten daher durch eine Abfindungsoption für Neueinstellungen wieder hergestellt werden. Eine solche Abfindungsoption ändert für bestehende Arbeitsverträge nichts am geltenden Kündigungsschutz. Schon jetzt ist es möglich, bei einer betriebsbedingten Kündigung ein Abfindungsgebot des Arbeitgebers anzunehmen und einen Prozess zu vermeiden. Diese Möglichkeit muss ausgebaut werden. Bei Beginn des Arbeitsverhältnisses müssen die Parteien vereinbaren können, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Abfindungsmöglichkeit an Stelle eines Prozesses nutzen zu wollen.

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 die Zahlung einer Abfindung oft eine große wirtschaftliche Herausforderung. Die wirtschaftliche Belastung würde die Substanz dieser Betriebe untergraben. Zur Förderung der Einstellungsbereitschaft, ist daher für Neueinstellungen eine Anpassung des Schwellenwertes zu prüfen.

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.

Das Kündigungsschutzgesetz sollte für Neueinstellungen auf Betriebe beschränkt werden, die mehr als zwanzig Arbeitnehmer beschäftigen. Dies hilft gerade kleineren Betrieben, neue Beschäftigung aufzubauen.

Teilzeitarbeitnehmer angemessen berücksichtigen

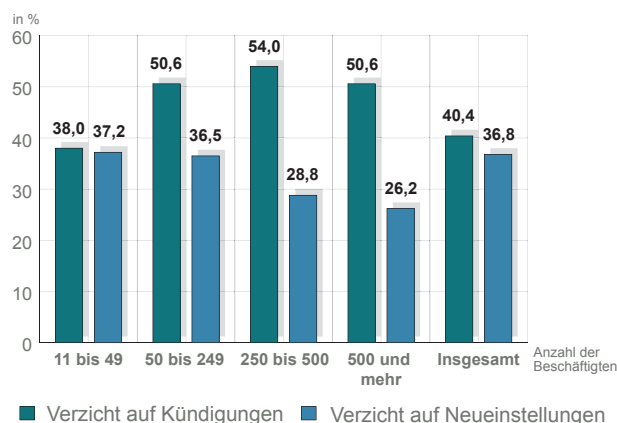
Im Kündigungsschutzgesetz gilt bei der Berechnung der Schwellenwerte nicht das Pro-Kopf-Prinzip, sondern der pro-rata-temporis-Grundsatz. Arbeitnehmer zählen anteilig entsprechend ihrer jeweiligen Wochenarbeitszeit. Dabei zählen Arbeitnehmer mit nicht mehr als 20 Arbeitsstunden mit dem Faktor $\frac{1}{2}$. Das benachteiligt gerade Arbeitnehmer, die nur wenige Stunden arbeiten wollen. Für Arbeitnehmer, die nicht mehr als zehn Stunden arbeiten, sollte daher eine weitere Stufe eingeführt werden. Diese sollten mit dem Faktor $\frac{1}{4}$ berücksichtigt werden. In diesem Zusammenhang bietet es sich an, den pro-rata-temporis-Grundsatz auf das gesamte Arbeitsrecht auszudehnen.

Änderungskündigungen modifizieren


Die Voraussetzungen für Änderungskündigungen müssen kalkulierbar sein. Eine Anpassung von Arbeitsbedingungen durch eine Änderungskündigung kann ein Beitrag sein, den Arbeitsplatz zu erhalten und bestehende Beschäftigungsver-

Kündigungsschutz verhindert Neueinstellungen

Anteil der Unternehmen, die wegen des Kündigungsschutzes auf Kündigungen und Neueinstellungen verzichtet haben



Quelle: IW Köln/IW Consult, 2008



hältnisse zu sichern. 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, sollte die geänderte Vertragsbedingung gerechtfertigt sein.

Beendigung durch Gerichtsbeschluss rechtssicher gestalten

Schon heute besteht die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis durch einen Gerichtsbeschluss zu beenden, wenn die weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht mehr zumutbar ist. Allerdings interpretiert die Rechtsprechung die Voraussetzungen an den Auflösungsantrag von Arbeitgeber und Arbeitnehmer für eine solche Auflösung verschieden. Daher sollte klargestellt werden, dass für den Auflösungsantrag von beiden Seiten identische Voraussetzungen gelten.

Verzugslohnrisiko begrenzen

Der Ausgang eines Arbeitsgerichtsverfahrens ist vielfach schwer zu prognostizieren. Als besonders belastend droht dem Arbeitgeber vor einer rechtskräftigen Beendigung des Verfahrens, dass er für Monate oder gar Jahre ohne Arbeitsleistung erhalten zu haben, so genannten Verzugslohn nachentrichten muss. Dies kann bis zur Existenzgefährdung eines Betriebes und von Arbeitsplätzen führen. Das Verzugslohnrisiko sollte daher unterbrochen werden, soweit ein Instanzgericht die Kündigung für wirksam hält.

Nachholen der Betriebsratsanhörung ermöglichen

Im Falle einer fehlerhaften Betriebsratsanhörung muss diese im Kündigungsschutzprozess nachgeholt werden können. So kann vermieden werden, dass die Kündigung erneut ausgesprochen werden muss. Ein neues Kündigungsverfahren bedeutet neben Bürokratie und hohen Kosten große Rechtsunsicherheit für beide Parteien. Im Betriebsverfassungsgesetz sollte klargestellt werden, dass nur das Unterbleiben der Betriebsratsanhörung zur Unwirksamkeit der Kündigung führt.

Keine Freibriefe für Eigentumsdelikte schaffen

Kürzlich hat das Bundesarbeitsgericht die fristlose Kündigung einer Mitarbeiterin trotz eines Eigentumsdeliktes für unwirksam erklärt. Es hat dies ausdrücklich mit der langen Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiterin begründet. Es hat aber auch klar gestellt, dass Straftaten zu Lasten des Arbeitgebers grundsätzlich einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung darstellen können und dass solche Straftaten keine Bagatellen sind. Die geltende Gesetzeslage stellt damit auch bei schwerwiegenden Vertragsverstößen des Arbeitnehmers eine interessengerechte Lösung dar. Gesetzesinitiativen, die bei Eigentumsdelikten Bagatellgrenzen vorsehen oder das Kündigungsrecht ganz ausschließen wollen, sind daher überflüssig und gefährlich. Durch entsprechende gesetzliche Regelungen kann das Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer untergraben werden. Es bedroht darüber hinaus das wichtige Vertrauen der Arbeitnehmer untereinander. Mitarbeiter haben für Straftaten ihrer Kollegen kein Verständnis.

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

kompakt:

- Arbeitszeit
- Befristungen

Ansprechpartner

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsrecht
T +49 30 2033-1200
arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die jeweils neueste Ausgabe und weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter www.arbeitgeber.de