



Praxisorientierte Vorschläge zur Reform des Kündigungsschutzes

UnternehmensGrün schlägt zur Reform des Kündigungsschutzrechts aus der Sicht kleiner und mittlerer Unternehmen einige Änderungen zum gegenwärtigen Rechtszustand vor, die nicht primär die bloße Lockerung des Kündigungsschutzes, sondern das Ziel vor Augen haben, die Regeln in diesem Bereich zu vereinfachen und sie sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer transparenter zu gestalten. Ein zweiter wichtiger Grund für die Änderungsvorschläge liegt darin, die eher psychologische Hemmschwelle im Bereich kleiner und mittlerer Unternehmen vor der Neueinstellung von Mitarbeitern abzusenken und so in einem beschäftigungsintensiven Bereich die richtigen und für den Arbeitsmarkt notwendigen Signale auszusenden.

1. VORSCHLAG:

Abschaffung des Kündigungsschutzes in den ersten zwei Jahren des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses

Gegenwärtig findet das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) bei Neueinstellungen in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten (genau: 10,25 Stellenanteilen bezogen auf die Addition von Vollzeitstellen, 0,75 sowie 0,5 Stellenanteilen gemäß § 23 Abs. 1 KSchG) und individuell nach dem Bestand des Arbeitsverhältnisses von mindestens sechs Monaten Anwendung (vgl. § 1 Abs. 1 KSchG).

Allgemein beklagen Kleinunternehmer und Mittelständler, dass sie eher Überstunden anordnen und Aufträge strecken, bevor Neueinstellungen vorgenommen werden. Die Befürchtung, bei unsicherer Konjunkturlage und ungewisser Qualifikation und Engagement des Neueingestellten, diesen nur noch über einen Kündigungsschutzprozess und damit verbundene Abfindungszahlungen loszuwerden, verhindert häufig genug Einstellungen. Das Argument, dass in den ersten zwei Jahren Befristungsvereinbarungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) unproblematisch möglich sind, verhält oft ungehört. Mittlere und größere Betriebe nutzen zwar das TzBfG mit seiner Möglichkeit, den Arbeitsvertrag zum Beispiel vier Mal auf ein halbes Jahr unter Ausschöpfung der Zweijahresregelung zu befristen, um auf die Auftragslage oder die fehlende Qualifikation oder das mangelnde Engagement des Mitarbeiters reagieren zu können.

Das TzBfG hat auf der einen Seite mit der strengen Schriftformanforderung und der Entfristung beim Überschreiten des Befristungsendes zwar für die Arbeitnehmer Rechtsklarheit geschaffen; Handwerksbetriebe und kleine Unternehmen, die keine spezialisierte Personalverwaltung haben und in denen der Chef und die Chefin die Verwaltungsarbeit selbst übernimmt, sind aufgrund der täglichen Abläufe nur theoretisch in der Lage, die Anfor-

derungen des TzBfG zu erfüllen. Viel wahrscheinlicher ist es, dass sie sich in den Fallstricken des Gesetzes verheddern und der Arbeitnehmer die Entfristung seines Arbeitsverhältnisses auch gegen den Willen des Arbeitgebers mit Erfolg durchsetzen kann.

Von daher scheint es naheliegend, die Grenze des TzBfG mit seinen zwei Jahren der befristeten Beschäftigungsmöglichkeit ohne den Anforderungen an einen besonderen Sachgrund zu unterliegen, für alle leicht dergestalt handhabbar zu machen, dass das KSchG generell erst nach einem Bestand des Arbeitsverhältnisses von zwei Jahren, anstatt wie jetzt nach sechs Monaten, greifen soll.

Jedenfalls in kleinen und mittleren Unternehmen ohne eigene Personalverwaltung, etwa in Kleinbetrieben bis 20 Mitarbeitern, aber auch denkbar bis 50 Beschäftigte oder generell für alle Unternehmen einheitlich, kann dieser Weg aus der Sicht unseres Verbandes gewählt werden, ohne zugleich den Kündigungsschutz insgesamt infrage zu stellen. Auf diesem Weg lassen sich auch die bei befristeten Einstellungen unangenehmen Diskussionen über das „Warum“ einer Befristung aus der Welt schaffen.

Der Koalitionsvertrag von SPD und CDU/CSU weist hier zwar in die richtige Richtung, die Umsetzung scheint aber noch nicht in Angriff genommen zu sein.

2. VORSCHLAG:

Kein Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses für Unternehmen bis zu 50 Arbeitnehmern, sondern nur eine Abfindungsregelung (angemessene Abfindung)

In kleineren Unternehmen, sei es mit bis zu 20 Arbeitnehmern oder besser bis 50 Arbeitnehmer, sollte das Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung definitiv beendet werden können. Wer eine fristgemäße ordentliche Kündigung erhält, soll nur die Möglichkeit bekommen, auf eine angemessene Abfindung zu klagen. Der Gesetzgeber sollte für die be-

triebsbedingte Kündigung das Spektrum der Abfindungshöhe auf 0,25 bis 0,75 Bruttogehälter pro Beschäftigtenjahr festlegen und für verhaltens- oder personenbedingte Kündigungen das Spektrum auf 0 bis 1,0 Bruttogehälter erstrecken.

Die Abfindungshöhe sollte sich danach richten, ob die Kündigung an sich sozial adäquat und an sich sozial gerechtfertigt und nicht etwa unverhältnismäßig ist. D. h. abhängig von den bisherigen Kriterien zur Beurteilung einer betriebsbedingten, personen- oder verhaltensbedingten Kündigung richtet sich das Klageziel lediglich darauf, eine Abfindung zu erhalten, wobei diese Abfindung aus Sicht des Arbeitnehmers den oberen Bereich erreichen soll, aus Sicht des Arbeitgebers den unteren Bereich, da er seine Kündigung als vermutlich gerechtfertigt ansehen wird. Hat sich der Arbeitnehmer beispielsweise etwas zu Schulden kommen lassen und wird verhaltensbedingt sozial gerechtfertigt gekündigt, so wird das Arbeitsgericht keine Abfindung festsetzen.

Bei dieser Lösungsvariante einer Klage auf eine angemessene Abfindung wird die als ungerecht empfundene Kündigung durch die Abfindung sanktioniert, aber das Arbeitsverhältnis beendet. Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen ist es eher von Bedeutung, dass das Arbeitsverhältnis auch tatsächlich endet, während die Frage, wer Recht hatte und ob und ggf. wie hoch die Abfindung angesetzt wird, eine weniger zentrale Rolle spielt. Denn aufgrund der großen Nähe der Beschäftigten zum Arbeitgeber ist eine sinnvolle Zusammenarbeit nach einer einmal ausgesprochenen Kündigung nur schwer möglich. Durch die Klage auf eine angemessene Abfindung wird zudem der Weg über die lange Verfahrensdauer und den in diesem Zeitraum auflaufenden Verzugslohn aus dem Prozess bei kleinen und mittleren Unternehmen herausgenommen und damit ein übermäßiges Klagerisiko minimiert.

3. VORSCHLAG:

Wahlrecht des Arbeitnehmers in Betrieben mit mehr als 50 Arbeitnehmern: Klage auf angemessene Abfindung oder auf Erhalt des Arbeitsplatzes

In Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten soll neben den bisherigen Regelungen, wonach der Arbeitnehmer auf den Bestand und Erhalt seines Arbeitsverhältnisses klagen kann, auch die Möglichkeit eröffnet werden, lediglich in einen Rechtsstreit über eine angemessene Abfindung einzutreten. Diese Option soll eröffnet werden, wenn der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Kündigung zugleich eine Abfindung anbietet und der Arbeitnehmer im Prinzip eine Abfindung akzeptiert, aber deren Angemessenheit bestreitet. In diesem Fall muss sich der Arbeitnehmer entscheiden und entweder auf die seiner Ansicht nach angemessenere, höhere Abfindung klagen und hierfür darlegen, dass die Kündigung an sich sozial nicht gerechtfertigt ist, oder aber auf Erhalt des Arbeitsverhältnisses klagen.

Die starre Abfindungshöhe des § 1a KSchG (für betriebsbedingte Kündigungen) ist abzulehnen, und es ist ein Spektrum von 0 bis 1,0 Bruttogehältern bei personen- und verhaltensbedingten Kündigungen sowie vom 0,25- bis 0,75-fachen eines Bruttogehalts pro Jahr der Betriebszugehörigkeit für betriebsbedingte Kündigungen vom Gesetzgeber vorzugeben.

4. VORSCHLAG:

Abkürzung der I. Instanz auf drei Monate, II. Instanz ebenfalls auf drei Monate

Im Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) sind die Instanzenzüge für jede Instanz auf drei Monate zu begrenzen. Eine Regelung, die z.B. in Spanien zu einer Abkürzung der Kündigungsschutzprozesse führte. Das Gericht soll mit jedem Urteil auch darüber entscheiden, wer eine Überschreitung der Dreimonatsfrist verursacht hat. Entsprechend dieser Bestimmung haben die Parteien das Verzugslohnrisiko zu tragen. Verschleppt der Arbeitnehmer entgegen der

richterlichen Auflagen den Prozess, so kann eine Verlängerung der Verfahrensdauer nicht zu einem erhöhten Druck auf den Arbeitgeber führen, hier mit Verzugslohnansprüchen überhäuft zu werden.

5. VORSCHLAG:

Gesetzliche Definitionen von personen-, verhaltens- und betriebsbedingter Kündigung einschließlich ihrer Voraussetzungen

Das Gesetz soll für einen Laien, aber auch für einen Juristen, der nicht täglich mit dem KSchG arbeitet, aus sich heraus verständlich sein. Das KSchG sollte daher die Voraussetzungen einer sozial gerechtfertigten personen-, verhaltens- und betriebsbedingten Kündigung näher als bisher umschreiben. Hierzu gibt es bereits hervorragende Vorschläge, etwa die von Prof. Dr. Preis (in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 5, S. 252 ff., Jahrgang 2003).

Insbesondere findet der Vorschlag von Prof. Dr. Preis, die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen komplett zu streichen, die Zustimmung unseres Verbandes. Zwar ist UnternehmensGrün bewusst, dass ein solcher Vorschlag auf erheblichen Widerstand der Gewerkschaften stoßen wird. Dennoch müssen auch beim Wegfall der Sozialauswahl dem Gericht immer noch die dringenden betrieblichen Gründe plausibel dargelegt werden, auch darf kein anderer freier Arbeitsplatz vorhanden sein, die Kündigung muss zudem noch verhältnismäßig sein, d.h. eine Änderungskündigung darf nicht in Betracht kommen und des Weiteren ist die Betriebsratsanhörung korrekt und fehlerfrei durchzuführen.

Durch die Abschaffung der Sozialauswahl ist es jedenfalls kleineren und mittleren Unternehmen leichter möglich, ihre Leistungsträger bei nur relativ kurzer Betriebszugehörigkeit zu halten. Da bislang die Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast bei der Herausnahme von Leistungsträgern aus der Sozialauswahl so hoch sind, dass sie gerade von kleinen und mittleren Unternehmen nicht oder nur schwer hand-

habbar waren, werden zum Teil Kündigungsentscheidungen gegen jede betriebliche Vernunft getroffen oder aber Kündigungen ausgesprochen, die vor den Arbeitsgerichten so jedenfalls keinen Bestand haben können.

Kein verantwortlich handelnder Arbeitgeber wird ohne zwingende Gründe Mitarbeiter mit einer langjährigen betrieblichen Erfahrung kündigen. Eine grob fehlerhafte Sozialauswahl mag allerdings weiterhin sanktioniert bleiben. Ziel sollte es aber sein, die Sozialauswahl in ihrer bisherigen Ausgestaltung abzuschaffen und die unternehmerische Freiheit an dieser Stelle deutlich zu erhöhen.

6. VORSCHLAG:

Gesetzliche Regelung zu Aufhebungsverträgen ohne Gefahr von Sperrzeiten und Ruhenszeiträumen

Im KSchG (und nicht im SGB III oder sonstwo) sind klare Regelungen über den Abschluss von Aufhebungsverträgen niederzulegen. Viele Rechtsstreitigkeiten würden sich vermeiden lassen, wenn die Beteiligten Klarheit darüber hätten, dass der Arbeitnehmer durch die Art und Weise der Vereinbarung keine Sanktionen (Sperrzeiten und Ruhenszeiten sowie Anrechnung der Abfindung auf das Arbeitslosengeld) seitens der Agentur für Arbeit zu befürchten hat. Keinesfalls sollte die Frage der näheren Ausgestaltung den Gerichten überlassen bleiben (zuletzt BSG vom 12.07.2006, B 11a AL 47/05 R).

7. VORSCHLAG:

Erleichterung der Änderungskündigung

Die Änderungskündigung ist aus betriebsbedingten Gründen z. Zt. nahezu nicht möglich. Sie unterliegt gegenwärtig höheren Anforderungen als die betriebsbedingte Beendigungskündigung. Gerade aber bei Existenzgefährdung eines Unternehmens, aber auch bei der nachhaltigen Sicherung der Zukunftschancen eines Unternehmens durch eine maßvolle Absenkung des Lohnniveaus ist die Massenänderungskün-

digung der einzig mögliche Weg, wenn die Arbeitnehmer nicht zu individuellen Vereinbarungen zur Lohnabsenkung bereit sind.

Zwar vollzieht UnternehmensGrün nach, dass gerade bei Lohnabsenkungen der Besitzstand und Schutz der Arbeitnehmer einen hohen Rang genießen. Wenn aber ein Betriebsrat im Unternehmen existiert und der Arbeitgeber mit diesem eine Vereinbarung über eine angemessene Lohnabsenkung getroffen hat, so muss es möglich sein, lediglich auf der Basis eines reduzierten Prüfungsmaßstabs der Ermessensfehlerhaftigkeit und grober sozial ungerechtfertigter Kündigungen die Lohnhöhe auch durch Massenänderungskündigungen abzusenken.

FAZIT:

Die Vorschläge von UnternehmensGrün zur Neuregelung des KSchG

1. Abschaffung des Kündigungsschutzes in den ersten zwei Jahren des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses
2. Kein Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses für Unternehmen bis zu 50 Arbeitnehmern, sondern nur eine Abfindungsregelung (angemessene Abfindung)
3. Wahlrecht des Arbeitnehmers in Betrieben mit mehr als 50 Arbeitnehmern: Klage auf angemessene Abfindung oder auf Erhalt des Arbeitsplatzes
4. Abkürzung der I. Instanz auf drei Monate, II. Instanz ebenfalls auf drei Monate
5. Gesetzliche Definitionen von personen-, verhaltens- und betriebsbedingter Kündigung einschließlich ihrer Voraussetzungen
6. Gesetzliche Regelungen zu Aufhebungsverträgen ohne Gefahr von Sperrzeiten und Ruhenszeiträumen
7. Erleichterung der Änderungskündigung durch Betriebsvereinbarung.

Klaus Stähle

Vorstand UnternehmensGrün