

KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Ein beschäftigungsförderndes Arbeitsrecht setzt verständliche, kalkulierbare und rechtssichere Regelungen voraus. Das geltende Kündigungsschutzrecht erfüllt diese Voraussetzung nicht. Lange Kündigungsschutzprozesse bedeuten Rechtsunsicherheit für beide Parteien. Dadurch kann der Kündigungsschutz zum Beschäftigungshindernis werden. Eine Abfindungsoption für Neueinstellungen kann die nötige Rechtssicherheit gewähren und die Einstellung erleichtern. Schon heute wird eine Vielzahl der Kündigungsschutzprozesse durch einen Vergleich mit einer Abfindungsvereinbarung beendet. Um von vornherein zeit- und kostenintensive Prozesse zu vermeiden, müssen die Parteien vereinbaren können, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Abfindungsmöglichkeit anstelle eines Prozesses nutzen zu wollen. Eine solche Abfindungsoption ändert für bestehende Arbeitsverträge nichts am geltenden Kündigungsschutz. Schon jetzt ist es möglich, bei einer betriebsbedingten Kündigung ein Abfindungsangebot des Arbeitgebers anzunehmen und dadurch einen Prozess zu vermeiden.

Schwellenwert anpassen

Kleine und mittlere Betriebe leisten einen entscheidenden Beitrag zu wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Stabilität. Gerade für sie stellt das Risiko eines langwährenden Kündigungsschutzprozesses oder einer hohen Abfindungszahlung eine große Belastung dar. Zur Förderung der Einstellungsbereitschaft ist daher für Neueinstellungen eine Anpassung des Schwellenwerts zu prüfen. Das Kündigungsschutzgesetz sollte für Neueinstellungen auf Betriebe beschränkt werden, die mehr als zwanzig Arbeitnehmer beschäftigen. Dies hilft gerade kleineren Betrieben, neue Mitarbeiter einzustellen und sich wirtschaftlich weiter zu entwickeln.

Anpassung des Kündigungsschutzes für Risikoträger

Mit dem am 29. März 2019 in Kraft getretenen Brexit-Steuerbegleitgesetz werden Risikoträger bedeutender Institute, deren jährliche fixe Vergütung das Dreifache der Beitrags-

bemessungsgrenze übersteigt, mit leitenden Angestellten, die zur selbständigen Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind, gleichgestellt. § 9 Abs. 1 S. 2 KSchG findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Antrag des Arbeitgebers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses keiner Begründung bedarf. Die Neuregelung regelt aber nur einen begrenzten Anwendungsbereich und ist damit kein grundsätzlicher Beitrag zur Modernisierung des Kündigungsschutzrechts.

Teilzeitarbeitnehmer angemessen berücksichtigen

Im Kündigungsschutzgesetz gilt bei der Berechnung der Schwellenwerte nicht das Pro-Kopf-Prinzip, sondern der sog. 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 wei-

Mehr Flexibilität durch Abfindungsoption

Kündigungsschutzprozesse sind vielfach nicht prognostizierbar. Die Rechtsunsicherheit, die mit einer möglichen Kündigung verbunden ist, erweist sich daher als Einstellungshemmnis. Die BDA will das Kündigungsrecht durch eine Abfindungsoption kalkulierbar machen. Hierzu regt sie 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.

KÜNDIGUNGSSCHUTZ

tere 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 daher ein Beitrag sein, den Arbeitsplatz zu erhalten und bestehende Beschäftigungsverhältnisse 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 haben.

Sozialauswahl erleichtern

Der Arbeitgeber muss bei einer Personalanpassungsmaßnahme das Kriterium der Schwerbehinderung sowohl nach dem Kündigungsschutzgesetz als auch nach dem Sozialgesetzbuch IX beachten. Dem Schwerbehindertenschutz wird durch die Sonderbestimmungen im Sozialgesetzbuch aber bereits ausreichend Rechnung getragen. Die doppelte Berücksichtigung verursacht unnötige Bürokratiekosten. Die Herausnahme der Schwerbehinderung aus den Sozialauswahlkriterien ist daher notwendig, um mehr Ausgewogenheit und Rechtssicherheit zu erreichen. Ferner sollte das berechnete Interesse an der Erhaltung der Personalstruktur durch Indizien belegbar sein, etwa wenn die gesamte Zahl der Kündigungen in allen Vergleichsgruppen im Verhältnis zur gesamten Belegschaft des Betriebs den Schwellenwert des § 17 Abs. 1 KSchG erreicht. Für die Betrachtung des Betriebs im Rahmen einer Massenentlassung sollte auch auf den tariflich definierten Betrieb abgestellt werden können.

Beendigung durch Gerichtsbeschluss rechtssicher gestalten

Schon heute besteht die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis durch einen Beschluss des Arbeitsgerichts aufzulösen, wenn die weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht mehr zumutbar ist. Allerdings fordert die Rechtsprechung unterschiedliche Voraussetzungen, je nachdem ob der Antrag für eine solche Auflösung von Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite gestellt wird. Daher sollte klargestellt werden, dass für den Auflösungsantrag identische Voraussetzungen für beide Seiten 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 sog. Verzugslohn nachentrichten muss, ohne Arbeitsleistung erhalten zu haben. Dies kann bis zur Existenzgefährdung eines Betriebs und von Arbeitsplätzen führen. Das Verzugslohnrisiko sollte daher ausgesetzt 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.

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

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeits- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de