

## **Gesetzentwurf**

**der Abgeordneten Dr. Irmgard Schwaetzer, Rainer Brüderle, Jörg van Essen, Paul K. Friedhoff, Klaus Haupt, Walter Hirche, Birgit Homburger, Dr. Heinrich L. Kolb, Ina Lenke, Dirk Niebel, Cornelia Pieper, Carl-Ludwig Thiele, Dr. Guido Westerwelle und der Fraktion der F.D.P.**

### **Entwurf eines Gesetzes zur beschäftigungswirksamen Änderung des Kündigungsschutzgesetzes**

#### **A. Problem**

Auch wenn die Arbeitslosigkeit infolge der Reformen des Sozial- und Arbeitsrechts in der 13. Wahlperiode deutlich sinkt, sind weitere Maßnahmen für die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze notwendig. Das Arbeitsrecht, insbesondere das Kündigungsschutzgesetz, muß beschäftigungsfreundlich flexibilisiert werden.

#### **B. Lösung**

Das Kündigungsschutzgesetz wird dahin gehend geändert, daß der Schwellenwert, bis zu dem das Kündigungsschutzgesetz nicht gilt, von zehn auf zwanzig Arbeitnehmer angehoben wird.

#### **C. Alternativen**

Keine

#### **D. Kosten der öffentlichen Haushalte**

Keine

#### **E. Sonstige Kosten**

Die Heraufsetzung des Schwellenwertes im Kündigungsschutzgesetz erleichtert kleinen Betrieben die Neueinstellung von Mitarbeitern. Durch den Zuwachs an Beschäftigung wird die Arbeitslosenversicherung entlastet. Darüber hinaus sind zusätzliche Steuereinnahmen und höhere Beitragseinnahmen in der Sozialversicherung zu erwarten, die allerdings nicht quantifiziert werden können.

## Entwurf eines Gesetzes zur beschäftigungswirksamen Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

**Artikel 1**  
(Änderung des Kündigungsschutzgesetzes)

Das Kündigungsschutzgesetz in der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S.1317), zuletzt geändert durch Gesetz vom ... (BGBl. I S...), wird wie folgt geändert:

§ 23 Abs.1 wird wie folgt geändert:

In Satz 2 wird die Zahl „zehn“ durch die Zahl „zwanzig“ ersetzt.

**Artikel 2**  
(Inkrafttreten)

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1999 in Kraft.

Bonn, den 17. November 1998

**Dr. Irmgard Schwaetzer**  
**Rainer Brüderle**  
**Jörg van Essen**  
**Paul K. Friedhoff**  
**Klaus Haupt**  
**Walter Hirche**  
**Birgit Homburger**  
**Dr. Heinrich L. Kolb**  
**Ina Lenke**  
**Dirk Niebel**  
**Cornelia Pieper**  
**Carl-Ludwig Thiele**  
**Dr. Guido Westerwelle**  
**Dr. Wolfgang Gerhardt und Fraktion**

## Begründung

### A. Allgemeiner Teil

In den Grundzügen ist das Kündigungsschutzgesetz ein bewährtes Instrument, um die Interessen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in Einklang zu bringen. Vom Grundgedanken her soll das Kündigungsschutzgesetz vor willkürlichen Kündigungen schützen und die Freisetzung von Mitarbeitern auf eine sachlich gerechtfertigte Grundlage stellen. Nach den Reformen im Rahmen des arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes von 1996 wurden durch eine Reihe von Maßnahmen mehr Transparenz und Rechtssicherheit in das Kündigungsschutzgesetz eingebracht. Die Existenz des Betriebes und der Erhalt der verbleibenden Arbeitsplätze wurden wieder stärker in den Vordergrund gerückt.

Unverkennbar ist allerdings, daß kleine Unternehmen ohne institutionelle Personalverwaltung nach wie vor große Schwierigkeiten bei der Anwendung des sehr komplizierten und sehr vielschichtigen Kündigungsrechts haben. Es ist immer noch so gut wie unmöglich, im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes ohne rechtskundigen Rat eine wirksame Kündigung auszusprechen.

Dies hat dazu geführt, daß gerade kleine Unternehmen auch bei Nachfragespitzen weiterhin versuchen, mit der vorhandenen Belegschaft mittels Überstunden zurechtzukommen, anstatt neue Mitarbeiter einzustellen. Das Kündigungsschutzrecht hat sich damit von seiner Funktion als soziales Schutzrecht zu einer Einstellungshürde für diejenigen verkehrt, die arbeitslos außen vor stehen und eine neue Stelle suchen.

Gerade kleinere Betriebe gilt es vor langwierigen Kündigungsschutzverfahren zu schützen. Große Betriebe haben vielfach die Möglichkeit, zur Vermeidung von teuren Kündigungsschutzprozessen Abfindungen zu zahlen. Dies stellt gerade kleine Unternehmen oft vor sehr erhebliche Probleme. Gerade in kleinen Unternehmen ist personalwirtschaftliche Flexibilität von oft existenzsichernder Bedeutung.

Laut einer Studie über „Impulse für den Arbeitsmarkt – Beschäftigungswirkungen arbeitsmarktrelevanter Gesetzesänderungen“, die der Deutsche Industrie- und Handelstag im August dieses Jahres veröffentlicht hat, haben die zurückliegenden Änderungen im Kündigungsschutzgesetz positive Beschäftigungswirkungen nach sich gezogen. Die Studie kommt zu dem Schluß, daß die Abschaffung des gesetzlichen Kündigungsschutzes in Be-

trieben bis zu zehn Beschäftigten die Bereitschaft dieser Unternehmen, neues Personal einzustellen, stark gefördert hat.

Festgestellt werden konnte aber auch eine eindeutige Hemmschwelle, den Personalbestand über zehn Beschäftigte hinaus auszuweiten, weil die Folgen des Kündigungsschutzes gefürchtet werden. Damit ist auch empirisch belegt, daß eine Anhebung des Schwellenwertes auf zwanzig Arbeitnehmer eine beschäftigungsfördernde Wirkung haben wird.

Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, daß neue Arbeitsplätze weniger in den großen, sondern vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen entstehen. Das Handwerk und der Dienstleistungsbereich haben sich hier besonders hervorgetan. Von daher scheint es angezeigt, gerade in diesem Bereich einstellungshemmende Vorschriften zu beseitigen und diese Unternehmen von Kosten und Bürokratie zu befreien.

Insgesamt scheint eine gründliche Erneuerung des verkrusteten deutschen Arbeitsrechtes erforderlich. Als ein erster Schritt in die richtige Richtung sollte zunächst die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes auf Betriebe beschränkt werden, die mehr als zwanzig Arbeitnehmer beschäftigen.

### B. Besonderer Teil

#### Zu Artikel 1

Nach der bisherigen Fassung des § 23 Abs.1 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz fallen bislang Betriebe mit bis zu zehn Arbeitnehmern nicht unter das Kündigungsschutzgesetz. Künftig sollen es Betriebe mit bis zu zwanzig Arbeitnehmern sein. Zur Begründung wird auf den allgemeinen Teil verwiesen.

Einer Übergangsvorschrift für die erneute Änderung des § 23 Abs.1 Satz 2 bedarf es nicht. Die Übergangsvorschrift in § 23 Abs.1 Satz 4 zugunsten der Arbeitnehmer, die von der Rechtsänderung durch das arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz 1996 betroffen waren, bleibt allerdings aus Vertrauensschutzgründen bestehen.

#### Zu Artikel 2

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

