

Antrag

der Abgeordneten Dirk Niebel, Rainer Brüderle, Daniel Bahr (Münster), Angelika Brunkhorst, Ernst Burgbacher, Helga Daub, Jörg van Essen, Ulrike Flach, Otto Fricke, Horst Friedrich (Bayreuth), Joachim Günther (Plauen), Dr. Christel Happach-Kasan, Ulrich Heinrich, Birgit Homburger, Dr. Werner Hoyer, Dr. Heinrich L. Kolb, Gudrun Kopp, Jürgen Koppelin, Harald Leibrecht, Ina Lenke, Hans-Joachim Otto (Frankfurt), Detlef Parr, Cornelia Pieper, Gisela Piltz, Dr. Rainer Stinner, Carl-Ludwig Thiele, Jürgen Türk, Dr. Claudia Winterstein, Dr. Volker Wissing, Dr. Wolfgang Gerhardt und der Fraktion der FDP

Reform des Kündigungsschutzgesetzes – Abschaffung von Hemmnissen für die Einstellung neuer Mitarbeiter

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die hohe Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland zeigt, dass das deutsche Arbeitsrecht reformiert werden muss. Besonderer Reformbedarf besteht im Kündigungsrecht. Es muss den arbeitsgerichtlichen Realitäten angepasst werden. Das Kündigungsschutzgesetz erfüllt nur mangelhaft seine Hauptfunktion, dem Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz zu erhalten. Nur in deutlich weniger als 10 Prozent aller Kündigungsschutzklagen kommt es zur Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses. Mehr als die Hälfte aller Kündigungsschutzklagen enden mit einem Vergleich. Die bestehenden Beschränkungen treiben im Ergebnis die Arbeitskosten in die Höhe und sind damit mitverantwortlich für die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit. Unternehmen wird es erschwert, den Personalbestand den sich ändernden Marktbedingungen anzupassen. Die hohen mit Entlassungen verbundenen Kosten hindern Unternehmen daran, schnell bei Erholung der Auftragslage neues Personal einzustellen.

Die mit dem Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt zum 1. Januar 2004 eingeführten Änderungen reichen nicht aus, um einen Anreiz für Neueinstellungen zu schaffen. Nach wie vor schützt das Kündigungsschutzgesetz zwar die Inhaber eines Arbeitsplatzes, erschwert aber Arbeitssuchenden den Einstieg in den Arbeitsmarkt.

Deutschland braucht ein zeitgemäßes und den Realitäten entsprechendes Kündigungsrecht, um den Herausforderungen einer modernen Wirtschaftsordnung gerecht zu werden. Das Kündigungsschutzrecht sollte daher durch ein Vertragsoptionsmodell ergänzt werden, das Arbeitgebern wie Arbeitnehmern erlaubt, Arbeitsverhältnisse auf rechtssichere Weise zu beenden. So werden langwierige Kündigungsschutzprozesse vermieden, die ohnehin in der Regel nicht zu einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses führen, sondern mit Vergleichen und Abfindungszahlungen enden und die Arbeitsgerichte bis an die Grenze ihrer Leistungsfähigkeit belasten.

Gerade im Mittelstand muss durch eine Reform des Kündigungsschutzgesetzes die Personalplanung erleichtert werden, um gute Perspektiven für Neueinstellungen zu schaffen. In kleineren und mittleren Betrieben besteht eine Hemmschwelle, den Personalbestand über zehn Beschäftigte hinaus auszuweiten. Kleinere Betriebe ohne eigene Personalverwaltung haben oft große Schwierigkeiten, das sehr komplizierte Kündigungsrecht anzuwenden. Daher sollte die Schwelle für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes deutlich angehoben werden. Die Arbeitnehmer in den nicht unter das Kündigungsschutzgesetz fallenden Betrieben bleiben weiterhin vor willkürlichen Kündigungen durch die Schutzklauseln des Zivilrechts geschützt (§§ 138, 242 BGB).

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung daher auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen, der folgende Regelungen enthält:

1. Der allgemeine Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz findet keine Anwendung in den ersten vier Jahren der Betriebszugehörigkeit.

Dadurch wird eine flexible Gestaltung des Personalbedarfs ermöglicht, die gerade mittelständische Unternehmen dazu veranlassen wird, Nachfragespitzen nicht mehr mittels Überstunden auszugleichen, sondern neue Mitarbeiter einzustellen.

Auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz sieht vor, dass Arbeitsverhältnisse nach einer Unternehmensgründung bis zu einer Obergrenze von vier Jahre ohne sachlichen Grund zulässig sind. Für alle anderen sachgrundlosen Befristungen gilt eine Obergrenze von zwei Jahren. Um weitere Anreize zur Einstellung insbesondere Langzeitarbeitsloser zu schaffen, soll die Frist von vier Jahren im Teilzeit- und Befristungsgesetz konsequenterweise auch in das Kündigungsschutzgesetz aufgenommen und so die Gesetzeslage vereinheitlicht werden. Die Vierjahresfrist sollte aber auch im Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht auf Existenzgründer beschränkt werden. Eine entsprechende Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes hat die Fraktion der FDP bereits in ihrem Antrag „Rahmenbedingungen für einen funktionsfähigen Arbeitsmarkt“, Bundestagsdrucksache 15/590, gefordert.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz sieht vor, dass Arbeitsverhältnisse bis zu einer Obergrenze von zwei Jahren ohne sachlichen Grund zulässig sind. Nach einer Unternehmensgründung ist eine sachgrundlose Befristung sogar bis zu vier Jahren möglich.

2. Der Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes erstreckt sich nur auf Betriebe mit mehr als 50 Arbeitnehmern (§ 23 Abs. 1 KSchG). Zur Berechnung wird wie bisher die pro rata temporis-Regel angewendet.

Für kleine Betriebe wird durch die Einschränkung der Geltung des Kündigungsschutzgesetzes ein Anreiz geschaffen, den Personalbestand ohne große Risiken zu erhöhen. Die Arbeitnehmer in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten bleiben weiterhin vor willkürlichen Kündigungen durch die Schutzklauseln des Zivilrechts geschützt (§§ 138, 242 BGB).

3. In das Kündigungsschutzgesetz wird ein Vertragsoptionsmodell aufgenommen. Damit können die Arbeitsvertragsparteien bereits bei Vertragsschluss vereinbaren, welche Form des Kündigungsschutzes sie für den Fall der arbeitgeberseitigen betriebsbedingten Kündigung wollen. Statt des gesetzlichen Kündigungsschutzes können Abfindungszahlungen oder die Verpflichtung zur Zahlung von Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart werden.

Die Vereinbarung einer Abfindung, welche die Geltung des Kündigungsschutzgesetzes ausschließt, eröffnet den Arbeitsvertragsparteien den Freiraum, individuelle, auf das einzelne Arbeitsvertragsverhältnis abzielende

Abmachungen für den Fall der arbeitgeberseitigen betriebsbedingten Kündigung zu treffen. Im Gegensatz zu einer zwingenden Abfindungsregelung, die gerade viele mittelständische Betriebe überfordern kann, ist es den Arbeitsvertragsparteien freigestellt, welche Abfindungshöhe sie vereinbaren.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer profitieren von dieser Wahlfreiheit. Der Arbeitnehmer erhält entweder eine Abfindung oder auf Kosten seines Arbeitgebers eine Zusatzausbildung, die seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessert. Der Arbeitgeber erhält die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis rechtsicher und ohne weitere unkalkulierbare Kosten zu beenden. Langjährige Unsicherheit durch einen Arbeitsgerichtsprozess und damit verbundene Anwalts- und Gerichtskosten werden vermieden.

4. Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses müssen jegliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Zugang der Kündigung schriftlich geltend gemacht werden.

Damit wird das Arbeitsrecht ein Stück weit besser kalkulierbar. Eine nachträgliche Zulassung der Klage sollte analog zu § 5 des Kündigungsschutzgesetzes noch immer möglich sein, wenn der Arbeitnehmer die Frist zur Geltendmachung seiner Ansprüche trotz aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt nicht einhalten konnte.

5. Im Sozialgesetzbuch III ist sicherzustellen, dass die Ausübung der Abfindungs- oder Qualifizierungsoption nicht zu einer Sperr- oder Ruhefrist beim Bezug von Arbeitslosengeld führt.

Berlin, den 22. September 2004

Dirk Niebel
Rainer Brüderle
Daniel Bahr (Münster)
Angelika Brunkhorst
Ernst Burgbacher
Helga Daub
Jörg van Essen
Ulrike Flach
Otto Fricke
Horst Friedrich (Bayreuth)
Joachim Günther (Plauen)
Dr. Christel Happach-Kasan
Ulrich Heinrich
Birgit Homburger
Dr. Werner Hoyer

Dr. Heinrich L. Kolb
Gudrun Kopp
Jürgen Koppelin
Harald Leibrecht
Ina Lenke
Hans-Joachim Otto (Frankfurt)
Detlef Parr
Cornelia Pieper
Gisela Piltz
Dr. Rainer Stinner
Carl-Ludwig Thiele
Jürgen Türk
Dr. Claudia Winterstein
Dr. Volker Wissing
Dr. Wolfgang Gerhardt und Fraktion

