

Antrag

der Abgeordneten Dirk Niebel, Rainer Brüderle, Dr. Karl Addicks, Daniel Bahr (Münster), Angelika Brunkhorst, Ernst Burgbacher, Helga Daub, Jörg van Essen, Ulrike Flach, Otto Fricke, Horst Friedrich (Bayreuth), Hans-Michael Goldmann, Joachim Günther (Plauen), Dr. Christel Happach-Kasan, Ulrich Heinrich, Birgit Homburger, Michael Kauch, Hellmut Königshaus, Dr. Heinrich L. Kolb, Gudrun Kopp, Jürgen Koppelin, Sibylle Laurischk, Harald Leibrecht, Ina Lenke, Eberhard Otto (Godern), Detlef Parr, Gisela Piltz, Dr. Hermann Otto Solms, Dr. Max Stadler, Dr. Rainer Stinner, Carl-Ludwig Thiele, Jürgen Türk, Dr. Claudia Winterstein, Dr. Wolfgang Gerhardt und der Fraktion der FDP

Keine Sperrfrist bei Abschluss eines Abwicklungsvertrags nach arbeitgeberseitiger betriebsbedingter Kündigung

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Das Bundessozialgericht hat am 18. Dezember 2003 (AZ: B 11 AL 35/03 R) entschieden, dass nicht nur Aufhebungsverträge, die ein Arbeitsverhältnis beenden, sondern auch Abwicklungsverträge in der Regel zu Sperrzeiten beim Arbeitslosengeld führen. Einem Abwicklungsvertrag geht eine – in der Regel arbeitgeberseitige betriebsbedingte – Kündigung voraus. Der Abwicklungsvertrag regelt damit nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern nur noch die Umstände der Beendigung, wie einen Klageverzicht gegen Zahlung einer Abfindung. In dem Fall, dass die Kündigung offensichtlich unwirksam ist, kann eine Sperrfrist verhängt werden, weil sich der Arbeitnehmer trotz sicherer Erfolgsaussichten nicht gegen die Kündigung wehrt.

Solche Abwicklungsverträge haben in der Vergangenheit die Gerichte erheblich entlastet, da die Parteien ohne Erhebung einer Kündigungsschutzklage eine angemessene Regelung finden konnten. Nach bisheriger Rechtslage hatte ein Abwicklungsvertrag nur dann eine Sperrfrist zur Folge, wenn die ihm vorausgehende Kündigung offensichtlich unwirksam war.

Für die Arbeitsvertragsparteien ist es wichtig, eine Möglichkeit zu haben, sich nach einer betriebsbedingten Kündigung einvernehmlich trennen zu können. Dies erleichtert die Planung und Kalkulation des Arbeitgebers, der kein langwieriges Kündigungsschutzverfahren mit ungewissem Ausgang und mit dem Risiko führen muss, nicht nur den Arbeitnehmer weiterbeschäftigen zu müssen, sondern auch noch im Unterliegensfall das Gehalt seit Ablauf der Kündigungsfrist bis zum Vorliegen einer rechtskräftigen Entscheidung nachträglich zahlen zu müssen. Für den Arbeitnehmer ist es, auch mit Blick auf die Suche nach einer neuen Beschäftigung wichtig, schnell Klarheit über Weiterführung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erreichen.

Die Entscheidung des Bundessozialgerichts zur Verhängung von Sperrzeiten hat in der Praxis zur Folge, dass Abwicklungsverträge nicht mehr geschlossen werden. Als Alternative für eine einvernehmliche Trennung der Arbeitsvertragsparteien nach einer betriebsbedingten Kündigung bleibt ein gerichtlicher Vergleich oder die Abwicklungsregelung in § 1a des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) mit einer starren Festlegung der Abfindungshöhe.

Die Abfindungsvereinbarung nach § 1a KSchG entspricht in der Sache dem Abwicklungsvertrag. Auch hier kann sich der Arbeitgeber freiwillig entscheiden, ob er dem Arbeitnehmer eine Abfindung für den Fall anbietet, dass dieser die Kündigung akzeptiert und keine Klage hiergegen erhebt. Umgekehrt hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, sich freiwillig im Falle eines solchen Angebotes zu entscheiden, dieses anzunehmen und eine Abfindung zu erhalten oder das Angebot abzulehnen, indem er Kündigungsschutzklage erhebt. Aufgrund der Vergleichbarkeit dieser „Instrumente“ für eine einvernehmliche Abwicklung des Arbeitsverhältnisses gibt es keine überzeugenden Gründe für eine Ungleichbehandlung im Rahmen der Anwendung der Vorschriften für die Verhängung der Sperrfrist nach § 144 SGB III.

Auch fehlen überzeugende Gründe für eine Ungleichbehandlung beim Abwicklungsvertrag und einem gerichtlichen Vergleich. In beiden Fällen handelt es sich um Vereinbarungen zwischen den Parteien mit vergleichbarem Inhalt. Sie unterscheiden sich letztlich nur darin, dass der Abwicklungsvertrag eine gerichtliche Auseinandersetzung verhindert und der gerichtliche Vergleich eine bereits begonnene Auseinandersetzung beendet. In beiden Fällen findet keine Prüfung der Kündigungsgründe durch das Gericht statt. Die Bundesagentur für Arbeit hat aber in beiden Fällen bei offensichtlicher Unwirksamkeit der Kündigung die Möglichkeit, eine Sperrfrist zu verhängen.

Wegen der starren Festlegung der Abfindungshöhe wird eine Vereinbarung auf Basis des § 1a KSchG in der Praxis keine breite Anwendung finden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden daher Abwicklungsverträge nicht mehr außergerichtlich schließen, sondern sich ohne die Inkaufnahme einer Sperrfrist im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens durch gerichtlichen Vergleich einigen. In der Praxis werden damit alle Fälle, die bisher mit Abwicklungsverträgen außergerichtlich erledigt werden konnten, zu zusätzlichen Kündigungsschutzprozessen führen. Dies bedeutet nicht nur eine weitere Belastung der Richter und der Geschäftsstellen der Arbeitsgerichte und erhebliche Mehrkosten für die Parteien, es verzögert auch diejenigen Gerichtsverfahren, in denen wirklich in der Sache gestritten wird, bei schon jetzt bei manchen Arbeitsgerichten mit neun bis zwölf Monate langen Wartezeiten für einen ersten Kammertermin. Die bereits jetzt langen Verfahrensdauern sind für alle Prozessbeteiligten unzumutbar und erhöhen das finanzielle Risiko des Arbeitgebers (Verzugsschaden). Eine weitere Verfahrensverlängerung gilt es in jedem Fall zu vermeiden.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung daher auf,

darauf hinzuwirken, dass der Abschluss eines Abwicklungsvertrages dann nicht zur Verhängung einer Sperrfrist nach § 144 Abs. 1 SGB III durch die Bundesagentur für Arbeit führt, wenn die Kündigung nicht offensichtlich unwirksam war.

Berlin, den 1. Dezember 2004

Dr. Wolfgang Gerhardt und Fraktion