

Antrag

der Abgeordneten Dirk Niebel, Dr. Heinrich L. Kolb, Rainer Brüderle, Daniel Bahr (Münster), Ernst Burgbacher, Helga Daub, Dr. Christian Eberl, Jörg van Essen, Ulrike Flach, Otto Fricke, Horst Friedrich (Bayreuth), Rainer Funke, Hans-Michael Goldmann, Dr. Christel Happach-Kasan, Christoph Hartmann (Homburg), Klaus Haupt, Ulrich Heinrich, Birgit Homburger, Dr. Werner Hoyer, Gudrun Kopp, Jürgen Koppelin, Sibylle Laurischk, Harald Leibrecht, Ina Lenke, Markus Löning, Günther Friedrich Nolting, Hans-Joachim Otto (Frankfurt), Eberhard Otto (Godern), Detlef Parr, Cornelia Pieper, Gisela Piltz, Dr. Andreas Pinkwart, Marita Sehn, Dr. Hermann Otto Solms, Dr. Rainer Stinner, Carl-Ludwig Thiele, Dr. Dieter Thomae, Jürgen Türk, Dr. Claudia Winterstein, Dr. Wolfgang Gerhardt und der Fraktion der FDP

Reform des Kündigungsschutzgesetzes zur Schaffung von mehr Arbeitsplätzen – Vorschlag des Sachverständigenrates jetzt aufgreifen

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. Das bestehende Arbeitsrecht hemmt die Entstehung von neuen Arbeitsplätzen. Besonderer Reformbedarf besteht im Kündigungsrecht. Die Mauer, die das Kündigungsschutzgesetz um den Arbeitsmarkt zieht, schützt zwar die Inhaber eines Arbeitsplatzes, schadet aber denen, die einen Arbeitsplatz suchen.

Obwohl das jetzt geltende Recht auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses gerichtet ist, führt es nur in wenigen Fällen zur Weiterbeschäftigung. Stattdessen ist die arbeitsrechtliche Realität durch ein Feilschen um Abfindungszahlungen und fragwürdige Vergleiche zu Lasten der Arbeitslosenversicherung gekennzeichnet. Die Arbeitsgerichte werden durch diese Prozesspraxis bis an die Grenze ihrer Leistungsfähigkeit belastet, Steuergelder und Sozialbeiträge werden zu Lasten des Beitragszahlers vergeudet.

In seinem Jahrgutachten 2002/03 legt der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR) diese Zusammenhänge beeindruckend dar. Punkt 12 der 20 Punkte des Jahrgutachtens „Zwanzig Punkte für Beschäftigung und Wachstum“ fordert deshalb, den Kündigungsschutz weniger stringent zu gestalten. Der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit hat sich öffentlich dafür ausgesprochen, den Kündigungsschutz zu lockern.

An dem Grundgedanken des Gesetzes, die Beendigung oder auch die Änderung des Inhalts eines Arbeitsverhältnisses nicht der Willkür des Arbeitgebers zu

überlassen, sondern an eine soziale Rechtfertigung zu binden, ist nach wie vor festzuhalten.

Der Vergleich mit erfolgreichen europäischen Nachbarn zeigt: Auch 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.

Die Abfindungslösung findet als eine der möglichen Kündigungsschutzmodelle auch im Übereinkommen 158 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber Berücksichtigung. Das Übereinkommen verlangt für die Kündigung des Vertrages seitens des Arbeitgebers einen triftigen Grund, der ähnlich wie im deutschen Recht auf Verhalten oder Person des Arbeitnehmers oder auch auf betriebliche Verhältnisse gestützt werden kann. Die Regelung sieht zunächst in ihrem Artikel 8 eine Anfechtungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer vor, eröffnet dann aber in Artikel 10 dem staatlichen Gesetzgeber die Möglichkeit, vorzusehen, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht für unwirksam erklärt oder die Wiedereinstellung des Arbeitnehmers angeordnet oder vorgeschlagen wird, sondern dass auch die Zahlung einer angemessenen Entschädigung oder ein anderer für zweckmäßig angesehener Ausgleich angeordnet wird.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung daher auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen, in dem das Kündigungsschutzgesetz wie folgt neu ausgestaltet wird:

1. Der Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) setzt erst nach Ablauf von zwei Jahren seit Bestehen des Arbeitsverhältnisses ein (§ 1 Abs. 1 KSchG).
2. Der Geltungsbereich des KSchG erstreckt sich nur auf Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern (§ 23 Abs. 1 KSchG). Zur Berechnung wird wie bisher die Pro-rata-temporis-Regel des § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG angewendet.
3. Die Sozialauswahl in § 1 Abs. 3 KSchG wird durch die abschließende Aufzählung der sozialen Kriterien
 - „Dauer der Betriebszugehörigkeit“,
 - „Lebensalter“ und
 - „Unterhaltungspflichten des Arbeitnehmers“

konkretisiert.

Die Arbeitnehmer, deren Weiterbeschäftigung im berechtigten betrieblichen Interesse liegt, werden aus der Sozialwahl ausgenommen. Wer das ist, entscheidet die Betriebsleitung.

4. In das KSchG wird eine Option zur vertraglichen Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien über die Geltung des KSchG gegen Vereinbarung über Zahlung einer Abfindung oder eine Qualifizierungsabrede eingefügt.

Den Arbeitsvertragsparteien soll durch Ergänzung des § 23 Abs. 1 KSchG erlaubt werden, für den Fall einer arbeitgeberseitigen ordentlichen Kündigung im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, dass der Arbeitnehmer auf die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes verzichtet. Der Arbeitgeber verpflichtet sich im Gegenzug, eine bei Vertragsschluss zu vereinbarende, zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällige Abfindung an den Arbeitnehmer zu zahlen. Dem steht gleich, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, den Arbeitnehmer auf seine Kosten weiterzuqualifizieren. Der Ver-

zucht des Arbeitnehmers auf die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes wird im zweiten Falle mit Antritt der Weiterqualifikation wirksam.

5. Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses müssen jegliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung schriftlich geltend gemacht werden.
6. Im SGB III ist sicherzustellen, dass die Ausübung der Abfindungs- oder Qualifizierungsoption nicht zu einer Sperr- oder Ruhefrist beim Bezug von Arbeitslosengeld führt.

Berlin, den 11. Februar 2003

Dirk Niebel
Dr. Heinrich L. Kolb
Rainer Brüderle
Daniel Bahr (Münster)
Ernst Burgbacher
Helga Daub
Dr. Christian Eberl
Jörg van Essen
Ulrike Flach
Otto Fricke
Horst Friedrich (Bayreuth)
Rainer Funke
Hans-Michael Goldmann
Dr. Christel Happach-Kasan
Christoph Hartmann (Homburg)
Klaus Haupt
Ulrich Heinrich
Birgit Homburger
Dr. Werner Hoyer
Gudrun Kopp
Jürgen Koppelin
Sibylle Laurischk
Harald Leibrecht
Ina Lenke
Markus Löning
Günther Friedrich Nolting
Hans-Joachim Otto (Frankfurt)
Eberhard Otto (Godern)
Detlef Parr
Cornelia Pieper
Gisela Piltz
Dr. Andreas Pinkwart
Marita Sehn
Dr. Hermann Otto Solms
Dr. Rainer Stinner
Carl-Ludwig Thiele
Dr. Dieter Thomae
Jürgen Türk
Dr. Claudia Winterstein
Dr. Wolfgang Gerhardt und Fraktion

Begründung

Das geltende Kündigungsschutzrecht führt in der Praxis zu erheblichen Problemen für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer.

Bei einer Verfahrensdauer vor den Arbeitsgerichten je nach Verfahrensgang zwischen ein bis fünf Jahren sind gerade kleine Betriebe in besonderer Weise dem Terminplan der Gerichte und dem taktischen Geschick der Arbeitnehmerseite ausgeliefert. Die unbefristeten Annahmeverzugsansprüche der Arbeitnehmer im Falle des Unterliegens der Arbeitgeberseite können bei mehrjähriger Prozessdauer Kleinbetriebe in ihrer Existenz gefährden.

Um eine Abfindung vor dem Arbeitsgericht zu erreichen, muss der Arbeitnehmer einerseits ein erhebliches Prozessrisiko auf sich nehmen. Andererseits muss sich ein Arbeitnehmer wegen der unsicheren Erfolgsaussicht einer Kündigungsschutzklage in der Regel schnell um einen neuen Arbeitsplatz bemühen. Hat der Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsplatz gefunden, wird er eher an einer finanziellen Abfindung interessiert sein, als an einem Anspruch auf Wiedereinstellung.

Das Kündigungsschutzgesetz erfüllt nur mangelhaft seine Hauptfunktion, dem Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz zu erhalten. Nur in deutlich weniger als 10 % aller Kündigungsschutzklagen kommt es zur Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses. Mehr als die Hälfte aller Kündigungsschutzklagen enden mit einem Vergleich.

Das geltende Kündigungsschutzrecht geht daher an den Interessen der Beteiligten weitgehend vorbei und zwingt beide Parteien zum Taktieren. Der Ausgang von Kündigungsschutzklagen hängt von sachfremden Umständen ab, wie der tatsächlichen Aufnahme einer anderweitigen Beschäftigung durch den Arbeitnehmer und der regional unterschiedlichen Auslastung und Terminierungspraxis der Arbeitsgerichte.

Durch die Öffnung des Kündigungsschutzgesetzes für eine vertragliche Vereinbarung der Vertragsparteien über die Weite des Kündigungsschutzes wird dem Bedürfnis nach einer stärkeren Flexibilisierung des Kündigungsrechts Rechnung getragen. Die Vertragsparteien können selbst festlegen, ob das Kündigungsschutzgesetz im Falle einer arbeitgeberseitigen Kündigung gelten soll, oder aber, ob die Vertragsparteien bei Vertragsabschluss statt des gesetzlichen Kündigungsschutzes eine Abfindung oder eine Weiterqualifizierungsmaßnahme vereinbaren.

Begründung im Einzelnen

Zu Nummer 1

Bislang findet das KSchG Anwendung auf Arbeitsverhältnisse, die in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung mehr als sechs Monate bestanden haben (§ 1 Abs. 1 KSchG). Um Kündigungshemmnissen, die das Arbeitsrecht überreglementieren und die flexible Gestaltung des Personalbedarfs behindern, abzubauen, sollte der Kündigungsschutz nach dem KSchG erst nach Ablauf von zwei Jahren einsetzen. Damit wäre auch die erforderliche Harmonisierung mit den gesetzlichen Regelungen für befristete Arbeitsverhältnisse hergestellt, deren Vereinbarung ohne Vorliegen eines rechtfertigenden sachlichen Grundes bis zu einer Dauer von zwei Jahren zulässig ist. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz sieht zur Beschäftigungsförderung vor, dass bis zu dieser zeitlichen Obergrenze Arbeitsverhältnisse unter erleichterten Bedingungen zuzulassen sind. Konsequenterweise ist es demnach, den Kündigungsschutz erst nach zwei Jahren einsetzen zu lassen. Bis zum Ablauf von zwei Jahren unterlägen Arbeitsverhältnisse dann grundsätzlich anderen Regeln als diesen Zeitraum überschreitende unbefristete Beschäftigungsverhältnisse. Zu unterschei-

den wäre innerhalb dieser zwei Jahre nur, ob es sich um ein befristetes oder ein unbefristetes Arbeitsverhältnis handelt. Erst danach würde bei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und bei befristeter Beschäftigung mit sachlichem Grund, jedoch mit vorgesehener Kündigungsmöglichkeit einheitlich der Kündigungsschutz nach dem KSchG eingreifen.

Zu Nummer 2

Kleine Unternehmen ohne eigene Personalabteilung haben nach wie vor große Schwierigkeiten bei der Anwendung des sehr komplizierten und sehr vielschichtigen Kündigungsrechts. Es ist immer noch so gut wie unmöglich, im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes ohne rechtskundigen Rat eine wirkungsvolle 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 sind 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 kleine Unternehmen hingegen oft vor erhebliche Probleme. Gerade in kleinen Unternehmen ist personalwirtschaftliche Flexibilität von oft existenzsichernder Bedeutung. Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt außerdem, 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, in diesem Bereich einstellungshemmende Vorschriften zu beseitigen.

Laut einer Studie über „Impulse für den Arbeitsmarkt – Beschäftigungswirkungen arbeitsmarktrelevanter Gesetzesänderungen“, die der Deutsche Industrie- und Handelstag im Jahr 1998 veröffentlicht hat, haben die Änderungen des Kündigungsschutzgesetzes im Rahmen des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 26. Oktober 1996 positive Beschäftigungswirkungen nach sich gezogen. Die Studie kommt zu dem Schluss, dass die Abschaffung des gesetzlichen Kündigungsschutzes in Betrieben 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.

Durch die Zurücknahme der Reformen im Kündigungsschutzgesetz und die Absenkung des Schwellenwertes wieder auf fünf Beschäftigte ist die Schwellenwertproblematik durch die Bundesregierung zum 1. Januar 1999 für die kleinen Unternehmen wieder verschärft worden. Nicht zuletzt ist die katastrophale Arbeitsmarktbilanz der Bundesregierung von SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Jahre 2002 ein Ergebnis dieser und anderer Verschärfungen der Arbeitsmarktregulierung.

Die Arbeitnehmer in Betrieben bis zu zwanzig Beschäftigten werden hierdurch nicht im Fall einer Kündigung rechtlos gestellt, sondern sind in ihren Rechten auch außerhalb der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes abgesichert. Dies gewährleisten die generellen Schutzklauseln der §§ 138 und 242 BGB, die den Arbeitnehmer vor sittenwidrigen und treuwidrigen Kündigungen schützen. Auch das Verbot von willkürlichen oder sachfremden Kündigungen und das Gebot der sozialen Rücksichtnahme, soweit unter mehreren Arbeitnehmern eine Auswahl zu treffen ist, gelten unabhängig von der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes. Ebenso darf bei einer Kündigung ein durch lang-

jährige Mitarbeit erworbenes Vertrauen in den Fortbestand eines Arbeitsverhältnisses nicht unberücksichtigt bleiben.

Zu Nummer 3

Nach der derzeitigen Rechtslage ist eine betriebsbedingte Kündigung unwirksam, wenn sie sozial nicht gerechtfertigt ist. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Diese nur auf soziale Aspekte abstellende Betrachtungsweise geht oft an den Interessen der Betroffenen vorbei und eröffnet den Arbeitsgerichten ein zu weitgehendes Ermessen, was zu Rechtsunsicherheit führt. Die Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte ist notwendig, darf aber nicht alleiniger Maßstab sein. Oftmals hat der Arbeitgeber auch ein vitales Interesse an der Weiterbeschäftigung von Leistungsträgern. Nach der derzeitigen Rechtslage muss der Arbeitgeber, um die Leistungsträger nicht in die Sozialauswahl einbeziehen zu müssen, den praktisch nicht zu führenden Nachweis erbringen, dass sie für einen geordneten Betriebsablauf unverzichtbar sind. Ebenso bedeutsam für die Unternehmen ist die Beibehaltung einer ausgewogenen Altersstruktur.

Bei der derzeitigen Fassung des § 1 Abs. 3 KSchG sind die sozialen Gesichtspunkte vollkommen unbestimmt, was zur Rechtsunsicherheit führt. Das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz vom 22. Oktober 1996 hatte die Verpflichtung des Arbeitgebers im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung bei der Auswahl der Arbeitnehmer „soziale Gesichtspunkte“ ausreichend zu berücksichtigen, durch Einführung der Kriterien „Dauer der Betriebszugehörigkeit“, „Lebensalter“ und „Unterhaltungspflichten des Arbeitnehmers“ in den Gesetzestext konkretisiert. Die drei genannten Merkmale stellten eine abschließende Regelung der vom Arbeitgeber zu berücksichtigenden Auswahlmerkmale dar. Diese notwendige Konkretisierung wurde nach dem Regierungswechsel zum 1. Januar 1999 wieder aufgehoben. Erforderlich ist die Rückkehr zu der Fassung des § 1 Abs. 3 KSchG, die er durch das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz erhalten hatte und somit eine Konkretisierung der „sozialen Gesichtspunkte“ bei der Sozialauswahl.

Zu Nummer 4

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 Kündigung zu treffen. Im Gegensatz zu einer zwingenden Abfindungsregelung, die gerade viele mittelständische Betriebe überfordern könnte, ist es den Arbeitsvertragsparteien freigestellt, welche Form des Kündigungsschutzes sie für das Arbeitsverhältnis wählen wollen.

Das Bundesverfassungsgericht weist in seinem Beschluss vom 27. Januar 1998 darauf hin, dass die Erwartung des Arbeitgebers, ein Arbeitsverhältnis nur gegen Abfindungszahlung beenden zu können, sich im Vorfeld einer Kündigung arbeitsplatzschützend auswirken könne. Der Arbeitgeber werde „... diese Aufwendung nur in den Fällen in Kauf nehmen, die ihm besonders dringlich erscheinen“ (BVerfG NJW 1998, 1475). Der alternativ zum Kündigungsschutzgesetz im Arbeitsvertrag vereinbarte zwingende und nicht mehr durch prozesstaktisches Verhalten des Arbeitgebers entziehbare Anspruch auf eine Abfindung ist daher ausdrücklich keine Verschlechterung des Schutzes der Arbeitnehmer.

Denn die Erwartung des Arbeitgebers, ein Arbeitsverhältnis nur gegen Abfindung beenden zu können, wirke sich im Vorfeld einer Kündigung arbeitsplatzschützend aus: Im Abfindungsvergleich wird der vom Gesetz in erster Linie er-

strebte Bestandsschutz nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts von den Parteien in einen Geldausgleich umgemünzt, dessen Höhe der übereinstimmenden Bewertung der Prozessausichten entspricht. Auch darin schlägt sich mithin der durch das Gesetz vermittelte Schutz nieder. Auf der Grundlage dieser verfassungsrechtlichen Bewertung kann auch der Gesetzgeber nicht gehindert sein, das Kündigungsschutzrecht von einem System des Bestandsschutzes auf ein System der Entlassungsentschädigung/Abfindung umzustellen.

Der Vorteil für den Arbeitnehmer liegt zudem in der Wahlmöglichkeit beim Verhandeln seines Arbeitsvertrages. So kann der Arbeitnehmer für die Geltung des Kündigungsschutzgesetzes auf sein Arbeitsverhältnis optieren oder eine in dem Vertrag vereinbarte Abfindungsregelung vereinbaren. Das Risiko in einem Kündigungsschutzprozess zu unterliegen, der in den meisten Fällen nur mit dem Ziel der Erlangung einer Abfindung geführt wird, besteht für den Arbeitnehmer dann nicht mehr.

Der Arbeitgeber kann die Kosten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorhersehen, die das rechtssichere Beenden des Arbeitsverhältnisses bedeuten. Diese Kalkulierbarkeit der Kosten stellt an sich schon einen ökonomischen Faktor dar, der sich positiv für das Unternehmen auswirkt, da jegliche Annahmeverzugsansprüche, langjährige Unsicherheit durch einen Prozess und Anwalts- und Gerichtskosten ausgeschlossen sind.

Alternativ kann die Geltung des Kündigungsschutzgesetzes auch durch die Vereinbarung einer Qualifizierungsmaßnahme zugunsten des Arbeitnehmers bei Vereinbarung des Arbeitsvertrages abgedungen werden. Der Arbeitgeber verpflichtet sich bei Abschluss des Arbeitsvertrages den Arbeitnehmer auf seine Kosten und innerhalb der Arbeitszeit weiterzuqualifizieren, mit dem Ziel eines Abschlusses einer beruflichen Zusatzqualifikation. Im Gegenzug verzichtet der Arbeitnehmer auf die Geltung des Kündigungsschutzgesetzes zu seinen Gunsten.

Wie bei der Abfindungsvereinbarung profitieren Arbeitgeber wie Arbeitnehmer von dieser vertraglichen Vereinbarung. Der Arbeitnehmer erhält auf Kosten des Arbeitgebers eine betriebliche Zusatzausbildung, die seine Wettbewerbschancen auf dem Arbeitsmarkt verbessert und so eine etwaige Arbeitsplatzsuche vereinfacht und zeitlich verkürzt.

Der Arbeitgeber erhält für die von ihm aufgewendeten Qualifizierungskosten die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis rechtssicher und ohne weitere Kosten zu beenden. Diese Regelung nimmt zudem die Herausforderung steigender Anforderungen in der Arbeitswelt und die mit einer alternden Bevölkerung verbundenen Probleme an und entspricht mit der unterschiedlichen Beteiligung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer an den Kosten der Qualifizierungsmaßnahme dem Interesse beider Seiten an einer verbesserten betrieblichen Weiterbildung.

Zu Nummer 5

Aus Gründen der Rechtssicherheit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sollte eine Vorschrift eingeführt werden, dass jegliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung schriftlich geltend zu machen sind. Mit einer solchen Regelung analog § 4 KSchG wäre der Zustand beseitigt, dass für den Arbeitgeber (sofern nicht bereits individualvertraglich oder tarifvertraglich in Form von Verfallsfristen Vorkehrungen getroffen wurden) häufig überhaupt nicht absehbar ist, ob und wann mit der Geltendmachung welcher Ansprüche des Arbeitnehmers noch zu rechnen ist.

Zu Problemen kann dies insbesondere im Bereich des § 623 BGB führen. Wird das Schriftformerfordernis missachtet (und sei es bei einer Eigenkündigung des

Arbeitnehmers oder bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags), so kann sich der Arbeitnehmer nach derzeitiger Rechtslage noch nach geraumer Zeit auf die Unwirksamkeit berufen. Die Drei-Wochen-Frist des § 4 KSchG für die Klageerhebung bildet hier keine Grenze. Für den Arbeitgeber bedeutet dies ein unüberschaubares Risiko. In Einzelfällen kann er zur Leistung erheblicher Arbeitsentgelte aufgrund Annahmeverzugs verpflichtet sein. Im Bereich des § 623 BGB überwiegen diese Nachteile sogar die vom juristischen Standpunkt aus an sich begrüßenswerte Tatsache, dass keine Zweifel mehr bestehen, ob eine Kündigung wegen Nichteinhaltung des Schriftformerfordernisses nichtig oder unwirksam ist.

Mit der Einführung einer Drei-Wochen-Ausschlussfrist analog § 4 KSchG bezüglich aller das Arbeitsverhältnis betreffenden Fragen wäre ein wesentlicher Beitrag zur Rechtssicherheit geleistet. Damit wäre das Arbeitsrecht ein Stück weit besser kalkulierbar und weniger beschäftigungsfeindlich. Der Schutz der Arbeitnehmer ist über eine Schutzvorschrift analog § 5 KSchG weiter zu gewährleisten, um eine nachträgliche Zulassung der Klage zuzulassen, wenn der Arbeitnehmer die Frist zur Geltendmachung seiner Ansprüche trotz aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt nicht einhalten konnte. Wie in § 5 Abs. 3 Satz 2 KSchG sollte die Geltendmachung von Ansprüchen nach sechs Monaten ausgeschlossen sein.

Zu Nummer 6

Bei jeglicher Lockerung des Kündigungsschutzes und bei jeder Abfindungsregelung muss die bisherige Gesetzgebung zu Sperr- und Ruhensfristen beim Bezug von Arbeitslosengeld berücksichtigt werden. Hier sind entsprechende Änderungen, zumindest durch Runderlass der Bundesanstalt für Arbeit, erforderlich.

Nach bisheriger Rechtslage muss der Arbeitnehmer bei Verzicht auf Kündigungsschutz eine Sperrfrist von in der Regel drei Monaten akzeptieren. Dies hat für ihn erhebliche finanzielle Nachteile. Bei Nichteinhalten der Kündigungsfrist kommt noch eine Ruhensfrist hinzu. Es muss im Bereich des Sozialgesetzbuches sichergestellt werden, dass eine Verkürzung des Kündigungsschutzes oder ein entsprechender Verzicht nicht zu einer Sperrfrist oder einer Ruhensfrist führt.

Abfindungen, die Arbeitnehmer für den Verlust des Arbeitsplatzes erhalten (§ 3 Nr. 9 EStG), sollten darüber hinaus wieder der alten steuerlichen Regelung zugeführt werden: Höhere Freibeträge, hälftiger Steuersatz für die den Freibetrag übersteigenden Beträge.