

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum

Referentenentwurf des BMF für ein Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über steuerliche Begleitregelungen zum Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union (Brexit-Steuerbegleitgesetz – Brexit-StBG)

Hände weg vom Kündigungsschutz!

23.11.2018

Der DGB lehnt den Vorschlag der Regelung des § 25a Abs. 5a KWG (Abschaffung des Bestandschutzes bei Kündigungen für sog. Risikoträger) ab. Der Vorschlag ist verfassungsrechtlich bedenklich, finanzpolitisch überflüssig, sozialpolitisch schädlich und damit insgesamt nicht zu rechtfertigen. Der geltende Kündigungsschutz beruht auf dem Grundsatz des Bestandschutzes und ist ein Grundpfeiler unserer Sozialordnung. Er darf nicht zum Spielball kurzfristiger politischer Interessen werden. Die Bundesregierung wird aufgefordert, von dem Vorhaben Abstand zu nehmen.

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bundesvorstand
Abteilung Recht

Dr. Marta Böning
Referatsleiterin Individualarbeitsrecht

marta.boening@dgb.de

Telefon: 030-24060273
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de/recht

Aufgrund der außerordentlich kurzen Frist zur Stellungnahme von nur drei Tagen nimmt der DGB nur zu ausgewählten Aspekten des Entwurfs Stellung.

Der Entwurf enthält Übergangsregelungen, die aus dem Drittlandstatus resultieren, den Großbritannien nach einem Austritt aus der Europäischen Union hat. Diese Regelungen halten wir grundsätzlich für zielführend.

Der Entwurf enthält aber auch mit dem § 25a Abs. 5a KWG eine Regelung, die das geltende Kündigungsschutzrecht in Deutschland ändert. Für Risikoträger im Sinne des § 2 Abs. 8 Institutsvergütungsverordnung (InstVergV), deren jährliche regelmäßige Grundvergütung das Dreifache der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung überschreitet, soll der bisher bestehende arbeitsrechtliche Bestandsschutz durch einen bloßen Abfindungsschutz ersetzt werden. Für diese Personengruppe soll der § 9 Abs. 1 S. 2 KSchG mit der Maßgabe gelten, dass der Antrag des Arbeitgebers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses keiner Begründung bedarf – wie es derzeit nur für leitende Angestellte mit Einstellungs- und Entlassungsbefugnis gilt. Diesen Vorschlag bewerten wir wie folgt:

Das Wichtigste in Kürze:

- **Der DGB und seine Gewerkschaften lehnen den Regelungsvorschlag des § 25a Abs. 5a KWG strikt ab.** Er ist verfassungsrechtlich, finanzpolitisch, sozialpolitisch sowie empirisch nicht zu rechtfertigen.



- Nach der geplanten Regelung würden Beschäftigte, die zu den sog. Risikoträgern gehören, ab einer bestimmten Einkommenshöhe bei unwirksamer Arbeitgeberkündigung den Schutz des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses (Bestandsschutz) und damit den Weiterbeschäftigungsanspruch verlieren. Der Arbeitgeber würde – auch bei rechtswidriger Arbeitgeberkündigung – lediglich eine finanzielle Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes an den Risikoträger zahlen müssen. Das geltende Kündigungsschutzrecht beruht auf der Annahme, dass jeder Arbeitnehmer, unabhängig von der Höhe seines Einkommens, auf den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses als Grundlage seiner wirtschaftlichen Existenz angewiesen ist und deshalb bei einer sozial ungerechtfertigten Entlassung diesen Fortbestand verlangen kann. Die vorgeschlagene Neuregelung beruht – zum ersten Mal im deutschen Kündigungsschutzrecht und völlig systemfremd – auf der nicht zu rechtfertigenden Annahme, dass ab einer bestimmten Einkommenshöhe der Arbeitnehmer auf das Fortbestehen seines Arbeitsverhältnisses durchaus verzichten könne, da er aufgrund seines höheren Gehalts wirtschaftlich für die Zukunft abgesichert sei.
Diesen Systemwechsel (dazu unter 1.) lehnen wir kategorisch ab.
- **Die geplante Regelung lässt sich verfassungskonform nicht verwirklichen und sollte auch schon deshalb verworfen werden:** Die Einkommenshöhe stellt keinen zulässigen Anknüpfungspunkt für den Abbau von Bestandsschutz zugunsten des reinen Abfindungsschutzes dar, so dass der Regelungsvorschlag insofern bereits gegen Art. 12 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 GG verstößt. Der Abbau des Kündigungsschutzes für Risikoträger nach § 2 Abs. 8 InstVergV stellt zudem einen Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG dar (dazu ausführlich unter 2.). Hier wird sehenden Auges ein offensichtlich verfassungswidriges Gesetz geschaffen.
- **Auch aus finanzpolitischer Sicht ist diese Regelung nicht notwendig.** Es ist nicht nachvollziehbar, warum die Stabilität des Finanzstandortes gerade durch Risiken der Finanzinstitute resultierend aus der Tätigkeit von Risikoträgern und-trägerinnen beeinträchtigt wird. Wieso eine Einschränkung des Kündigungsschutzes diese vermindern soll, erschließt sich ebenfalls nicht (dazu ausführlich unter 3.).
- **Aus sozialpolitischen Erwägungen ist die geplante Regelung ebenfalls abzulehnen:** Ein Wechsel zum bloßen Abfindungsschutz für angeblich nicht schutzbedürftige Berufsgruppen bedeutet eine nachhaltige Schwächung der Schutzinteressen der betroffenen Beschäftigtengruppen in Deutschland. Zudem ist ein angeblicher Zusammenhang zwischen der Einstellungsbereitschaft der Arbeitgeber und der Strenge des Kündigungsschutzes empirisch nicht belegt (dazu ausführlich unter 4.).
- **Schließlich ist die eigentliche politische Begründung** hinter diesem Reformvorhabens, nämlich das „Anlocken“ der sog. Brexit-Banken nach Deutschland durch Lockerung des Kündigungsschutzes, **nicht tragfähig.** Eine aktuelle Auswertung zu den Auswirkungen des Brexits auf die Standortentscheidungen der



in Großbritannien ansässigen Finanzinstitute zeigt, dass diese ihre Brexit-Standortentscheidung bereits mehrheitlich zugunsten von Frankfurt getroffen haben – in Kenntnis des in Deutschland geltenden Kündigungsschutzrechts (dazu ausführlich unter 5.).

- **Der DGB lehnt daher den geplanten, unbegründeten, verfassungsrechtlich bedenklichen, empirisch nicht belegten und auf arbeitsmarktpolitisch nicht tragfähigen Erwägungen beruhenden Angriff auf die Grundsätze des Kündigungsschutzrechts ab.**

1. Inkonsistenz zum geltenden Kündigungsschutzrecht

Der vorliegende Vorschlag hat erhebliche Tragweite und fügt sich in keiner Weise in das geltende Kündigungsrecht ein. Diese Tragweite beschreibt das uns vorliegende Gutachten, welches sich mit der Frage der Verfassungskonformität des Vorschlags auseinandersetzt, treffend:

„(...) Das Erfordernis einer bestimmten hierarchischen Stellung in Unternehmen oder Betrieb und des Innehabens von Personalkompetenz (wird) durch das Erfordernis einer bestimmten Verdiensthöhe ersetzt. Dies ist kündigungsschutzrechtlich ein Paradigmenwechsel. In der knapp hundertjährigen Geschichte des Schutzes gegen ordentliche Kündigungen hat die Höhe der Einkünfte der Arbeitnehmer bislang keine Rolle gespielt. Sie hat weder am unteren Ende der Einkünfte-Skala darüber entschieden, ob jemand als Arbeitnehmer anzusehen ist und deshalb Kündigungsschutz genießt, noch war sie im oberen Bereich der Skala von Bedeutung dafür, ob jemand als Arbeitnehmer aus dem vollen Kündigungsschutz wieder herausfällt (...)

Soll die Höhe der Einkünfte darüber entscheiden, ob ein Arbeitnehmer auch bei sozial ungerechtfertigter ordentlicher Kündigung auf Antrag des Arbeitgebers eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung soll hinnehmen müssen, die ihrerseits keiner sachlichen Begründung bedarf, stellt sich die Frage nach der ratio legis. Die Antwort kann wohl nur lauten, dass einer solchen Regelung die Annahme zugrunde liegt, ab der fraglichen Einkommenshöhe und finanziell zudem abgedeckt durch eine vom Arbeitgeber zwingend zu leistende Abfindung bedürfe der Arbeitnehmer des Fortbestands seines Arbeitsverhältnisses nicht, um wirtschaftlich für die Zukunft abgesichert zu sein.

Dies ist ein kündigungsschutzrechtlich fundamental neuer Aspekt und Ansatz (...) Das geltende Recht beruht auf der Ansicht, dass jeder Arbeitnehmer, unabhängig von der Höhe seines Einkommens, auf den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses als Grundlage seiner wirtschaftlichen Existenz angewiesen ist.“¹

Die Interessenlage der Risikoträger ist entgegen der Intention des Reformgesetzgebers gerade nicht vergleichbar mit der der leitenden Angestellten mit Einstellungskompetenz iSd §

¹ Kreft, Zur Verfassungsgemäßheit der Einbeziehung Gutverdienender als leitende Angestellte im Kündigungsschutzgesetz – Kurzgutachten, S. 10



14 Abs. 2 KSchG, die bereits heute schon nur einen lediglich auf finanzielle Entschädigung gerichteten Kündigungsschutz genießen. Die Begründung der geltenden Regelung des § 14 Abs. 2 KSchG ist nicht die geringere wirtschaftliche Schutzbedürftigkeit des erfassten Personenkreises, sondern das berechtigte Interesse des Arbeitgebers daran, sich von diesen Arbeitnehmern wegen ihrer in der Regel besonderen Vertrauensstellung auch ohne objektiv durchschlagende Kündigungs- und Auflösungsgründe trennen zu können². Die besondere Vertrauensstellung ist bei Risikoträgern nicht ohne weiteres gegeben.

2. Verfassungswidrigkeit der geplanten Regelung

Der DGB geht unter Bezugnahme auf das ihm vorliegende vorangehend bereits zitierte Gutachten davon aus, dass der Regelungsvorschlag gegen Art. 12 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 GG sowie gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstößt.

a. Verstoß gegen Art. 12 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 GG

Das materielle Kündigungsschutzrecht in Deutschland folgt dem Grundsatz, dass niemand unberechtigt seinen Arbeitsplatz verlieren darf. Der Schutz vor dem Verlust des Arbeitsplatzes ist nicht nur Ausfluss der Berufsfreiheit des Arbeitnehmers nach Art. 12 Abs. 1 GG, sondern auch Ausdruck des allgemeinen Persönlichkeitsrechts aus Art. 2 Abs. 1 GG³. Das (ebenfalls in Art. 12 GG zu verortende) Recht des Arbeitgebers, in seinem Unternehmen nur Mitarbeiter zu beschäftigen, die seinen Vorstellungen entsprechen, erfährt durch die genannten Grundrechte des Arbeitnehmers seine grundsätzliche Einschränkung. Der gesamte Kündigungsschutz in Deutschland ist Ergebnis des Ausgleichs dieser gegenteiligen Rechtspositionen und der mehrfach vom BVerfG bestätigten strukturellen Unterlegenheit des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis.

Nach dem vorliegenden Regelungsvorschlag soll nun ohne sachlich erkennbar überwiegendes Interesse des Arbeitgebers der Bestandsschutz alleine deshalb aufgegeben werden, weil Risikoträger mutmaßlich den Verlust ihres Arbeitsplatzes wegen höherer Einkünfte aus dem gekündigten Arbeitsverhältnis wirtschaftlich verkraften könnten. Diese Annahme kann mit guten Gründen angezweifelt werden, wenn man an einen möglichen Alleinverdiener/in einer mehrköpfigen Familie denkt oder das hohe Einkommen erst seit kurzem besteht. Der Vorschlag ignoriert zudem, dass auch gutverdienende Arbeitnehmer ihr Grundrecht auf berufliche Tätigkeit aus Art. 12 GG nur durch den Abschluss und den Fortbestand von Arbeitsverträgen realisieren können und zudem mit dem Erhalt des Arbeitsplatzes ihr allgemeines Persönlichkeitsrecht in Gestalt der „gesellschaftlichen Stellung und des Selbstwertgefühls“ realisieren. Auf Seiten des Arbeitgebers sind vergleichbare schützenswerte Interessen nicht erkennbar. Die Einkommenshöhe im gekündigten Arbeitsverhältnis rechtfertigt alleine nicht den Eingriff in das Grundrecht auf berufliche Tätigkeit und in das

² Vgl. BT-Drucks. V/3913 zu Art. 1 Nr. 9.

³ Ausführlich dazu: Kreft, a.a.O. S. 11



allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers. Die vorgeschlagene Regelung verletzt daher bereits Art. 12 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 GG.

b. Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG

Der Vorschlag verstößt aus mehreren Gründen zudem gegen den in Art. 3 Abs. 1 GG verankerten Gleichbehandlungsgrundsatz.

Nach der ständigen Rechtsprechung des BVerfG ist der Gleichbehandlungsgrundsatz durch eine Regelung verletzt, die eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten⁴.

Für die beabsichtigte besondere Behandlung der Risikoträger der dem KWG unterliegenden Finanzinstitute – in Abgrenzung zu Risikoträgern anderer Branchen sowie zu anderen Beschäftigten der Finanzbranche – sind keine Rechtfertigungsgründe erkennbar. Warum „nur“ Risikoträger iSv. § 2 Abs. 8 InstVergV erfasst werden sollen und nicht auch Risikoträger anderer Branchen, erschließt sich nicht.

Risikoträger nach § 2 Abs. 8 InstVergV bilden keine homogene, abgrenzbare Gruppe, für die sich der Abbau des Kündigungsschutzes mit dem Argument besonderer Investitionsverantwortung begründen ließe.

Der Gesetzesentwurf unterstellt, dass die kündigungsschutzrechtliche Sonderbehandlung der Risikoträger der dem KWG unterliegenden Finanzinstitute aufgrund von unterschiedlichen Risiken, die aus dem Handlungsrahmen der Riskoträger/innen resultieren, gerechtfertigt sei (Entwurfsbegründung S. 13). Der Kriterienkatalog der Delegierten EU-Verordnung 604/2014 zeigt, dass die Einstufung als Risikoträger nicht mit mehr Verantwortung und damit mit mehr Risiken verbunden sein muss. So wird ein Beschäftigter Risikoträger/in, wenn er Managementverantwortung für einen solchen Bereich hat, ohne selbst einem der Kriterien zu unterfallen (Art. 3 Nr. 15 VO 604/2014). Ein Beschäftigter gilt laut der entsprechenden EU-Verordnung auch dann als Risikoträger, wenn er bzw. sie mindestens die gleiche Vergütung wie ein Risikoträger hat (Art. 4 1.c VO 604/2014). In diesen Fällen gibt es keine aus der Tätigkeit resultierende Begründung für die Eigenschaft als Risikoträger/in.

Nach den quantitativen Kriterien der genannten Verordnung (Art. 3) erfolgt die Einstufung als Risikoträger/in z. B. bei Kreditverantwortung im Verhältnis zum zugeordneten Eigenkapital. Dadurch kann ein Beschäftigter in einem Jahr als Risikoträger/in eingestuft werden und im nächsten Jahr, wenn z. B. das Eigenkapital aufgrund einbehaltener Gewinne leicht steigt, nicht mehr. Alleine deshalb eignet sich die Eigenschaft „Risikoträger“ nach § 2 Abs. 8 InstVergV nicht als ein rechtssicheres Kriterium, welches eine Ungleichbehandlung im Einklang mit Art. 3 Abs. 1 GG rechtfertigen würde.

⁴ statt vielen: BVerfG 27.2.2007 – 1 BvR 1982/01 – BVerfGE 117, 302

Selbst wenn es sich bei den Risikoträgern nach § 2 Abs. 8 InstVergV um eine Beschäftigtengruppe handeln würde, bei der aufgrund ihrer Stellung im Unternehmen und eines im Einzelfall gegebenen besonderen Vertrauensverhältnisses zum Arbeitgeber die Ungleichbehandlung bezogen auf den Kündigungsschutz zu rechtfertigen wäre, ist unter Gleichheitsaspekten nicht nachvollziehbar, warum dies erst ab einer bestimmten Einkommenshöhe eintreten sollte. Entweder folgt aus einer besonderen Nähe zum Arbeitgeber der Rechtfertigungsgrund für die Ungleichbehandlung oder nicht – er ist aber nicht erst ab einer bestimmten Einkommenshöhe gegeben. Die Eigenschaft als Risikoträger ist also von vorneherein nicht geeignet, eine Ungleichbehandlung zu rechtfertigen. Das Kriterium der Einkommenshöhe taugt aufgrund des damit verbundenen Verstoßes gegen Art. 12 und 2 Abs. 1 GG ebenfalls nicht.

Wir sehen eine reale Gefahr, dass genau diese verfassungsrechtlichen Ungereimtheiten von Seiten der Wirtschaft dazu genutzt werden, eine weiterreichende Öffnung für andere Bereiche und Branchen einzufordern. Dies gilt es zu verhindern. Wir raten deshalb dringend dazu an, von dem Vorhaben Abstand zu nehmen.

3. Finanzpolitische Begründung überzeugt nicht

Die Notwendigkeit der Regelung zum Abbau des Kündigungsschutzes für Risikoträger nach § 2 Abs. 8 InstVergV begründet der Gesetzesentwurf mit der Sicherung der Finanzmarktstabilität: *"Aufgrund der zu erwartenden Auswirkungen des Brexit auf die Finanzmärkte ist es darüber hinaus notwendig, die Stabilität des Finanzstandortes Deutschland weiter zu stärken. Die Stabilität des Finanzstandortes ist ein wesentlicher Grund für seine internationale Attraktivität bei Investoren und Finanzunternehmen. Daher gilt es auch Risiken für Institute zu minimieren, die aus der Tätigkeit natürlicher Personen erwachsen, welche in bedeutenden Instituten des Finanzsektors einen besonderen Einfluss auf das Risikoprofil des gesamten Instituts haben können."* (S.7).

Die Sicherung der Stabilität des *Finanzmarktes* ist unstrittig ein wichtiges Ziel. Sie wird dadurch herbeigeführt, dass bedeutende Institute einer einheitlichen Aufsicht im Rahmen des Single Supervisory Mechanism durch die EZB gemeinsamen europäischen Regeln unterliegen. Eine besondere Stabilität eines bestimmten *Finanzstandortes* lässt sich jedoch nicht durch spezielle Regelungen zum Kündigungsschutz für bestimmte Gruppen von Beschäftigten erreichen.

Die Schlussfolgerung des BMF, dass die Stabilität des Finanzstandortes durch Risiken beeinträchtigt sei, die aus der Tätigkeit von Risikoträgern und -trägerinnen resultieren, ist genauso wenig zutreffend wie die Behauptung, diese Risiken können durch die Einschränkung des Kündigungsschutzes vermindert werden. Risiken für die Stabilität des Finanzmarktes oder im Duktus des Entwurfs auch für den Finanzstandort resultieren aus einer unzureichenden Unternehmensführung und -aufsicht der Institute. Die vorgeschlagene Regelung minimiert diese Risiken nicht.



Ein Arbeitgeber, der die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gem. § 25a Abs. 5a KWG iVm § 9 Abs. 1 KSchG beantragt, obwohl dem Beschäftigten kein zuzurechnendes Fehlverhalten nachzuweisen ist, beseitigt keine Risiken. Wenn die Fehler aufgrund einer unzureichenden Organisation und Kontrolle des Instituts entstanden sind, wird nach der vorgeschlagenen Regelung zwar das Arbeitsverhältnis aufgelöst, die Ursachen für die Risiken werden aber nicht beseitigt.

Erweist sich im Kündigungsschutzprozess die Kündigung als unwirksam, fehlt dann jegliche Rechtfertigung wegen einem mit der Person oder dem Verhalten des Beschäftigten verbundenem Risiko. In diesem Fall fehlt jegliche Notwendigkeit, den Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses durch eine Zahlung zu ersetzen – außer der Gesetzgeber möchte gegenüber dem Arbeitsrecht und den Arbeitsgerichten pauschal und unbegründet das Misstrauen aussprechen.

Liegt dagegen ein derart gravierendes Fehlverhalten vor, welches Risiken für die Stabilität des Instituts bedeutet oder entstehen lässt, ist im Rahmen des geltenden Rechts entweder eine verhaltens- oder personenbedingte Kündigung oder aber eine Auflösung aufgrund der Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gem. § 9 Abs. 1 S. 1 KSchG ohne Weiteres auch heute schon möglich.

Greift der Arbeitgeber aber undifferenziert zu dem Instrument der Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Antrag ohne weitere Begründung, wird gerade in Fällen von Fehlverhalten der finanzielle Schaden für das Institut nach der vorgeschlagenen Regelung sogar noch größer, als nach der geltenden Rechtslage. Wie in der Begründung zum Gesetzesentwurf zutreffend dargestellt (S. 14), regelt die InstVergV, dass Abfindungen der Zurückbehaltung und der Möglichkeit des vollständigen Wegfalls unterliegen. Institute können die bereits gezahlten Abfindungen zusätzlich nach § 20 InstVergV zurückfordern. Maßgebend sind gem. § 18 Abs. 5 InstVergV schwerwiegende Verstöße gegen interne oder externe Regelungen zu Eignung und Verhalten bzw. bei maßgeblicher Beteiligung oder Verantwortung an bzw. für ein Verhalten, das zu erheblichen Verlusten oder wesentlichen regulatorischen Sanktionen für das Institut führen. Ausgenommen davon sind allerdings ausdrücklich Abfindungen aufgrund eines rechtskräftigen Urteils, § 5 Absatz 6 Satz 5 Nr. 1 c) InstVergV – also künftig jene nach § 25a Abs. 5a KWG iVm § 9 KSchG. Mit der gerichtlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Antrag gegen Zahlung einer Abfindung – nach Ansinnen des Gesetzgebers der künftige „Normallfall“ – würde ein Risikoträger/in künftig trotz eines schwerwiegenden Fehlverhaltens vor einer ggfs. möglichen Rückforderung der Abfindung durch die entsprechenden Regelungen der InstVergV geschützt werden.

4. Sozialpolitisch eine Fehleinschätzung

Auch aus sozialpolitischen Gründen lässt sich die geplante Regelung in seiner derzeitigen Gestalt nicht halten. Sie löst Debatten mit damit verbundenen Begehrlichkeiten aus – die Forderungen der Wirtschaft nach einer Erweiterung der Regelung auf andere Branchen und



Personengruppen stehen bereits im Raum⁵. Auch aus diesem Grund rät der DGB dringend dazu, das Vorhaben zu verwerfen.

Der angedachte Abbau des heutigen Kündigungsschutzes für einzelne angeblich nicht schutzbedürftige Berufsgruppen hin zu einem bloßen Abfindungsschutz ist zudem weder im Sinne der Beschäftigten in Deutschland noch im Interesse der deutschen Wirtschaft im Wettbewerb um die besten Köpfe. Beschäftigte wünschen sich eher einen Ausbau der für sie geltenden Schutzstandards, nicht jedoch seinen Abbau. Gerade durch die Schutzstandards des deutschen Arbeitsrechts gewinnt der Standort Deutschland im internationalen Vergleich auch für Fachkräfte an Attraktivität. Die guten Schutzstandards in Deutschland in Kombination mit Kurzarbeiterregelungen waren es auch, die Deutschland und seine Beschäftigten sicher durch die Krise geführt haben, Dequalifizierungsprozesse unterbunden und damit einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil für die deutsche Wirtschaft nach der Krise ermöglicht haben.

Zahlreiche empirische Erhebungen belegen zudem, dass mit der Lockerung des Kündigungsschutzes das Einstellungsverhalten der Arbeitgeber überhaupt nicht positiv beeinflusst wird⁶. Die Strenge des Kündigungsschutzes hat keinerlei Einfluss auf das Einstellungsverhalten von Arbeitgebern – entscheidend dafür sind Auftragslage und wirtschaftliche Lage. Auch für die Entscheidung ausländischer Banken ihren Sitz nach Deutschland zu verlegen, spielt der Kündigungsschutz keine relevante Rolle. Hier muss schon bezweifelt werden, ob ausländische Institute überhaupt wissen, wie der deutsche Kündigungsschutz wirkt und funktioniert. Der Kündigungsschutz in Deutschland ist weder ein Einstellungshemmnis noch ein Standortnachteil.

5. Praxis zeigt: Deutschland ist für Banken attraktiv – auch mit dem geltenden Kündigungsschutzrecht

Das politische Argument, die Lockerung des Kündigungsschutzes sei ein relevanter Standortvorteil im Wettbewerb um die sog. Brexit-Banken, ist aus weiteren Gründen unzutreffend:

Zum einen haben sich die meisten sog. „Brexit-Banken“ schon jetzt für Deutschland als neuen Standort entschieden. Einer aktuellen Helaba-Studie⁷ „Finanzplatz Frankfurt – Koffer packen bei Brexit-Banken“ ist zu entnehmen, dass bis September 2018 bereits 25

⁵ AGV Banken, Jahresbericht 2017/2018: „Die Beschränkung auf Risikoträger grenzt den Personenkreis stark ein und vernachlässigt die große Zahl höher vergüteter Nicht-Risikoträger“.

⁶ „Weniger Schutz bringt keine Jobs“ – Böckler-Impuls 2/2015, m.w.N.; zahlreiche internationale Untersuchungen belegen diesen Befund, statt vielen: Heyes, Lewis: Relied upon for the heavy lifting: can employment protection legislation reforms lead the EU out of the jobs crisis?, Industrial Relations Journal 2/2015

⁷ Finanzplatz Frankfurt – Koffer packen bei Brexit-Banken – Auswertung der Helaba, Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale Volkswirtschaft/Research, September 2018, 11



Brexit-Banken diese Entscheidung zugunsten von Frankfurt als neuen Hauptsitz bereits getroffen haben – offensichtlich trotz des geltenden Kündigungsschutzrechts. Erst mit weitem Abstand folgen Paris (9), Luxemburg und Dublin (6) sowie Amsterdam (3). Pressenberichten zufolge rechnet das BMF für insgesamt 30 Banken überhaupt mit einer Verlagerung nach Deutschland – 25 davon haben sich bereits auch ohne eine entsprechende Deregulierung des Kündigungsschutzes für den Standort Deutschland/Frankfurt entschieden.

Zum anderen sind ganz andere Standortfaktoren als der Kündigungsschutz aus Sicht der Brexit-Banken für eine Standortverlagerung von zentraler Bedeutung: Als zentralen Brexit-relevanten Standortfaktor benennt die Studie die Stabilität und Stärke der deutschen Volkswirtschaft sowie die Präsenz der Europäischen Zentralbank (EZB) als zentralem Player in der Finanzwelt. Dem folgt die Verkehrsanbindung, die Lebensqualität und die Büromieten⁸.

6. Abschließende Bemerkungen

Niemand will seinen Arbeitsplatz verlieren und schon gar nicht ohne triftigen Grund gekündigt werden. Davor schützt in Deutschland der als Bestandsschutz ausgestaltete arbeitsrechtliche Kündigungsschutz. Eine bloße Abfindung ohne echten Bestandsschutz kann das nicht ausgleichen. Kündigungsschutz schützt vor Willkür und gibt Sicherheit, erhöht die Identifikation mit dem Unternehmen, ermöglicht, dass sich Weiterbildungen amortisieren und vieles mehr.

Die aktuellen Pläne des Bundesfinanzministeriums und der Bundesregierung zum Abbau des Kündigungsschutzes leisten einer Erosion des Kündigungsschutzes Vorschub. Die Bestandsschutzfunktion des Kündigungsschutzes ist als Ausgleich der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten erforderlich und dient zudem dem Schutz ihrer Persönlichkeitsrechte; sie ist nicht ab einer bestimmten Einkommenshöhe überflüssig. Es darf nicht noch mehr Arbeitsrecht light für bestimmte Wirtschaftsbereiche/-zonen bzw. bestimmte Beschäftigtengruppen geben, zumal jegliche Notwendigkeiten dafür fehlen.

Der DGB sieht in dem Vorhaben ein ernsthaftes Risiko für den sozialen Zusammenhalt in Deutschland. Der Kündigungsschutz darf niemals zum politischen Spielball werden. Dies wäre Wasser auf die Mühlen derer, die unseren Staat auseinandertreiben wollen.

⁸ Ebenda, S. 11