

Kündigungsschutz grundsätzlich anpassen!

Stellungnahme zum Referentenentwurf für ein Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über steuerliche Begleitregelungen zum Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union – Änderung des Kreditwesensgesetzes (KWG)

23. November 2018

Zusammenfassung

Grundsätzlich sind Erwägungen zu begrüßen, den Kündigungsschutz zu modernisieren. Viele Einzelregelungen im materiellen Kündigungsschutz bei Massenentlassungen und der Ermittlung von Kündigungsfristen passen nicht mehr zu den Entwicklungen der Arbeitswelt.

Zu einer durchgreifenden Reform kann auch eine stärkere Nutzung von Abfindungsmöglichkeiten gehören, die das gesetzliche Kündigungsschutzrecht bisher nur eingeschränkt vorsieht und zulässt. Branchen- und Arbeitsplatzspezifisch lassen sich möglicherweise in Details differenzierende Lösungen denken. So können Lösungen für besonders gut verdienende Mitarbeiter ein Baustein sein, die Reform des Kündigungsrechts voran zu bringen. Die im vorliegenden Entwurf vorgesehenen Schritte bleiben jedoch weit hinter dem zurück, was zu einer durchgreifenden Verbesserung notwendig wäre und sollten daher an zentralen Punkten nachgebessert, zumindest aber ergänzt werden.

Im Einzelnen

Mit dem Gesetzentwurf soll aufgrund der zu erwartenden Auswirkungen des Brexit auf die Finanzmärkte die Stabilität des Finanzstandorts Deutschland weiter gestärkt werden. Es sollen Risiken für Institute minimiert werden, die aus der Tätigkeit natürlicher Personen erwachsen, welche in bedeutenden Instituten

des Finanzsektors einen besonderen Einfluss auf das Risikoprofil des gesamten Instituts haben. Der Koalitionsvertrag sieht in Ziffer 3189 ff. vor, den Kündigungsschutz für Risikoträgerinnen und Risikoträger in Banken anzupassen. Der Entwurf sieht im Hinblick auf den Kündigungsschutz eine Gleichstellung von Risikoträgerinnen und Risikoträgern i. S. d. § 2 Abs. 8 der Institutsvergütungsverordnung, deren jährliche fixe Vergütung das Dreifache der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung i. S. d. § 159 SGB VI (gegenwärtig EUR 208.000 brutto (Ost) / 234.000 brutto (West)), übersteigt, mit leitenden Angestellten, die zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind, vor.

Der Gesetzentwurf regelt einen sehr begrenzten Anwendungsbereich und ist damit kein grundsätzlicher Beitrag zur Modernisierung des Kündigungsschutzrechts. Der Anwendungsbereich beschränkt sich auf absolute Spitzenverdiener. Selbst bezogen auf diesen eingeschränkten Anwendungsbereich ist es nicht zielführend und nicht nachzuvollziehen, warum in § 25a Abs. 5a KWG i. V. m. § 9 KSchG finanzielle Vergünstigungen eingeräumt werden. Zur Erleichterung bei der Auflösung der Arbeitsverhältnisse mit Risikoträgern sollte vielmehr auf der Grundlage vertraglicher Vereinbarungen auf arbeitsvertragliche Kündigungsfristen abgestellt werden. Die Zahlung hoher Abfindungen neben der



ohnehin schon zum Tatbestandsmerkmal gemachten hohen Vergütung wäre unangebracht.

Neufassung des § 25a Abs. 5a KWG

Nach der Neuregelung in Abs. 5a soll § 9 Abs. 1 S. 2 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) mit der Maßgabe Anwendung finden, dass der Antrag des Arbeitgebers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses keiner Begründung bedarf. Das soll für Risikoträger bedeutender Institute gelten, deren jährliche fixe Vergütung das Dreifache der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung i. S. d. § 159 SGB VI überschreitet und die keine Geschäftsführer, Betriebsleiter oder ähnliche leitende Angestellte sind, die zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.

Das Kündigungsschutzgesetz findet demnach weiterhin auf die sogenannten Risikoträger Anwendung. Für einen erfolgreichen Auflösungsantrag bleibt ein anhängiges Kündigungsschutzverfahren sowie die Feststellung der Sozialwidrigkeit der Kündigung durch das Gericht erforderlich. Die Neuregelung führt allein dazu, dass der Arbeitgeber seinen Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht begründen muss. Der durch einen langwierigen und kostenintensiven Kündigungsrechtsstreit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber entstehenden Rechtsunsicherheit wird damit nicht in ausreichendem Maß begegnet.

§§ 25a Abs. 5b und c, 25n KWG

Ein Institut wird als bedeutendes Institut eingestuft, wenn die Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei Geschäftsjahren 15 Milliarden Euro erreicht oder überschreitet (§ 25n KWG). Nach §§ 25a Abs. 5b und c KWG hat das bedeutende Institut auf Grundlage einer Risikoanalyse eigenverantwortlich die Risikoträger zu ermitteln. Die Einstufung ist den betroffenen Mitarbeitern mitzuteilen, die Risikoanalyse ist zu dokumentieren und regelmäßig zu aktualisieren.

Die Regelungen zur Bestimmung der bedeutenden Institute und Risikoträgern verursachen einen unnötigen Prüfaufwand. Insbesondere die geforderte Dokumentation der Risikoanalyse führt zu unnötiger Bürokratie. Zudem liegt nahe, dass für die Einstufung von Mitarbeitern als Risikoträgern zusätzliche Personalkapazitäten in Anspruch genommen werden müssen. Die Regelungen führen damit im Wesentlichen nur zu einer bürokratischen, zeitlichen und kostenintensiven Belastung.

Abfindungsoptionsmodell

Zur Stärkung des Finanzstandorts würde vielmehr eine Lösung über eine Abfindungsoption beitragen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten vertraglich vereinbaren können, dass der Arbeitnehmer gegen die Zusage einer Abfindung – oder bei hohem Grundverdienst spezifischer Kündigungsfristen – auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichtet. Durch diese Lösung werden ein Abfindungszwang sowie ein langwieriger und kostenintensiver Kündigungsrechtsstreit vermieden. Eine derartige Flexibilisierung des Kündigungsschutzes würde die Wettbewerbssituation in Deutschland verbessern und auch keine Rekrutierungsprobleme für deutsche Arbeitgeber nachziehen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten selbst entscheiden können, ob gegen Verzicht auf Erhebung einer Kündigungsschutzklage eine Abfindungszahlung vereinbart wird.

Begriff des leitenden Angestellten

Der Referentenentwurf macht deutlich, dass der Begriff des „leitenden Angestellten“ im Kündigungsschutzgesetz den Anforderungen eines in sich schlüssigen arbeitsrechtlichen Gesamtkonzepts zumindest nicht mehr entspricht.

Daher regen wir an, § 14 KSchG zumindest an § 5 Abs. 3, 4 BetrVG anzupassen. Die Definition des leitenden Angestellten in § 5 Abs. 3, 4 BetrVG sollte in § 14 KSchG überführt werden. Damit ließe sich ein stimmiges Gesamtkonzept erreichen, das auch dem durch den Entwurf erfassten Bankensektor eine erhebliche Klarheit mit sich bringen würde.



Branchenübergreifende Regelung sinnvoll

Die im Entwurf vorgesehene Regelung sollte darüber hinaus jedenfalls branchenweit gelten. Zumindest sollten die Regelungen auf andere vergleichbare Branchen ausgedehnt werden, das gilt ganz besonders für andere den Finanzdienstleistungen zugerechnete Unternehmen, So haben z. B. Auch Versicherungen eine systemrelevante Bedeutung für die Finanzstabilität.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeits- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1203

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.