

## **Argumentationshilfe bei Angriffen anderer Parteien wegen der FDP-Forderung nach Änderungen beim Kündigungsschutz**

- **Alle im Deutschen Bundestag vertretenen Parteien – mit Ausnahme der Linken - haben selbst bereits Änderungen beim Kündigungsschutz zugestimmt.** (siehe unten Ziffer 1.)
- **Die von den anderen Parteien in der Vergangenheit vorgetragene Gründe für Änderungen beim Kündigungsschutz gelten auch heute noch.** (s.u. Ziffer 2. und 4.)
- **Dreist sind insbesondere die Angriffe der Union (Seehofer, Rüttgers u.a.), da die Union 2003 aus Anlass der Beratungen zur Agenda 2010 selbst deutlich weitergehende Änderungen im Kündigungsschutz gefordert hat (u.a. Anhebung Schwellenwert auf 20 Mitarbeiter– wie jetzt von der FDP vorgeschlagen). Ähnliche Forderungen erhob die Union auch noch im Bundestagswahlkampf 2005.** (siehe unter 3.)
- **Änderungen beim Kündigungsschutz werden in jedem Fall mit einem Bestandsschutz für bestehende Arbeitsverhältnisse verbunden sein.** (s.u. Ziffer 5.)
- **Es geht darum die Chancen für Arbeitslose und Langzeitarbeitslose auf einen neuen Arbeitsplatz zu verbessern. Für diese Gruppen ist der Kündigungsschutz eine hohe Hürde. Die Markteintrittsschwellen müssen daher gesenkt werden.** (FDP-Forderungen unter Ziffer 5.)
- **Hinweis:** Bei der **Berechnung des Schwellenwertes** ist nach geltendem Recht auf die „in der Regel“ beschäftigten Arbeitnehmer abzustellen. Als Arbeitnehmer wird voll gezählt, wer regelmäßig mehr als 30 Stunden in der Woche beschäftigt ist. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die weniger als 30 Stunden in der Woche arbeiten, werden anteilig berücksichtigt: bis einschließlich 20 Stunden mit 0,5 Anteilen, bis einschließlich 30 Stunden mit 0,75 Anteilen. Nicht berücksichtigt werden zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte.

### **1. Gesetzliche Änderungen seit 1996**

- **1996** erhöht die schwarz-gelbe Koalition in namentlicher Abstimmung mit den Stimmen aller Abgeordneten der CDU und CSU (s. Protokoll des Deutschen Bundestages, 13. WP, 117. Sitzung, 28.06.1996) den Schwellenwert von 5 auf 10 Mitarbeiter. Die Gesetzesänderung („Beschäftigungsförderungsgesetz“) tritt am **1.10.1996** in Kraft. Für die Beschäftigten der Betriebe zwischen 5 und 10

Beschäftigten galt eine den Bestandsschutz wahrende Übergangsfrist von 3 Jahren.

- Nach der Bundestagswahl 1998 nimmt die neue rot-grüne Bundesregierung umgehend die Änderung zurück. Ab **1.1.1999** gilt wieder der alte Schwellenwert von 5 Mitarbeitern.
- Mit dem **Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt** (Drucksache 15/1204) hat der Deutsche Bundestag mit den Stimmen der rot-grünen Koalition das Kündigungsschutzgesetz erneut geändert. Nach der Neuregelung gilt seit dem 01.01.2004 wieder ein Schwellenwert von 10 Arbeitnehmern, allerdings nur für solche Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis mit oder nach dem 01.01.2004 begonnen hat (Bestandsschutz).

## **2. Zitate von Rot/Grün für die Anhebung des Schwellenwertes im KSchG zum 01.01.2004**

### **a) Sitzung des Ausschusses für Wirtschaft und Arbeit am 24.09.2003, Beschlussempfehlung, Fraktion der SPD:**

Die Mitglieder der Fraktion der SPD erläuterten, die vorgesehenen Gesetzesänderungen sollen zum Abbau von Beschäftigungshemmnissen besonders in kleineren Unternehmen dienen und deutliche Wachstumsimpulse für mehr Beschäftigung geben, ohne jedoch den Schutz der beschäftigten Arbeitnehmer in der Substanz einzuschränken. Die Transparenz und die Rechtssicherheit im Kündigungsschutzrecht solle verbessert werden, ohne den Kündigungsschutz auszuhöhlen. Gerade in kleinen Betrieben bestehe ein hohes Beschäftigungspotenzial, das durch die Entschärfung der „Schwellenproblematik“ im Kündigungsschutzgesetz wirksam erschlossen werden könne. Deshalb sollten bis zu 5 neu eingestellte Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag auf den Schwellenwert nicht angerechnet werden.

### **b) Auszug aus der Gesetzesbegründung**

Änderungen sind dort notwendig, wo das geltende Kündigungsschutzrecht schwer handhabbar ist und sich starre Regelungen als Einstellungshemmnis erweisen. ....Um kleinen Unternehmen die Entscheidung zu Neueinstellungen zu erleichtern, wird die Anwendungsschwelle des Gesetzes flexibler gestaltet: Sind in einem Betrieb nicht mehr als 5 vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer oder eine dieser Zahl entsprechende Zahl von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern beschäftigt, kommt der Betrieb durch die befristete Beschäftigung weiterer Arbeitnehmer nicht in den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes....Die Flexibilisierung der Anwendungsschwelle wird dazu führen, dass jenseits der Schwelle Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag eingestellt werden. ....Der Arbeitgeber wird ermutigt, bei unsteter Konjunktur und Auftragslage statt Überstunden einen oder mehrere befristet Beschäftigte zusätzlich einzustellen, weil er nicht befürchten muss, dass dadurch der gesamte Betrieb in den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzes fällt.

### **c) Reden zur 1. Beratung des Gesetzentwurfes am 26.06.2003**

**MdB Brandner, SPD:**

„Ziel ist es, Einstellungshemmnisse im Arbeitsrecht zu beseitigen und die Lohnnebenkosten, was den Teil Arbeitslosenversicherung betrifft, zu senken. Wir werden den Kündigungsschutz für Unternehmer und Arbeitnehmer leichter handhabbar machen, wir werden Einstellungen erleichtern.“

**Bundesminister Clement:**

„Wir höhlen den Kündigungsschutz nicht aus und beseitigen ihn nicht, sondern wollen ihn dort, wo er sich möglicherweise als Hemmschwelle für den Eintritt in das Arbeitsleben erweisen könnte oder erwiesen hat, auflockern. ....Wir wollen, dass in Zukunft Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über diese Schwelle von 5 Beschäftigten hinaus befristet eingestellt werden können, damit sich diese Betriebe wenn notwendig, wenn gewünscht oder wenn geboten, vergrößern können, ohne deshalb in den Kündigungsschutz hineinzuwachsen. Diese Frage so anzugehen ist deshalb vernünftig, weil wir aus Umfragen wissen, dass eine nicht zu unterschätzende Zahl von Kleinstunternehmen bereit sein könnte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einzustellen, wenn die Folge daraus nicht ein hineinwachsen in einen dauerhaften Kündigungsschutz wäre.“

**d) Reden zur 2. und 3. Beratung des Gesetzentwurfs am 26.09.03**

**Bundesminister Clement:**

„Wir wollen mit unserem Vorschlag (zum Kündigungsschutz) auf der einen Seite, niemanden, der heute Kündigungsschutz genießt, den Kündigungsschutz nehmen. .... Auf der anderen Seite ist nicht zu bestreiten, dass ein gut ausgebauter Kündigungsschutz in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit vor allen Dingen denen hilft, die einen Arbeitsplatz haben und nicht denjenigen, die in den Arbeitsmarkt hineinwollen. Viele Betriebe stellen offensichtlich zur Zeit nur zurückhaltend ein, weil sie befürchten, die Personalkosten nicht mehr tragen zu können, wenn die Auftragsbücher leerer werden.“

**e) Regierungserklärung von Bundeskanzler Gerhard Schröder zur Agenda 2010, 14.03.2003:**

„Wir wissen aber, welche gewaltigen Veränderungen an der ökonomischen Basis unserer Gesellschaft stattfinden. Wir müssen deshalb auch den Kündigungsschutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für die Unternehmen besser handhabbar machen. Das gilt insbesondere für die Kleinbetriebe mit mehr als 5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Für sie muss und wird die psychologische Schwelle bei Neueinstellungen überwunden werden.“

**3. Forderungen der CDU/CSU zur Veränderung des Kündigungsschutzes**

**CDU/CSU** forderten mit ihrem – im Zusammenhang mit den Beratungen zur Agenda 2010 der rot/grünen Koalition eingebrachten - **Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Arbeitsrechts vom 18.06.2003** (Drucksache 15/1182), dass das Kündigungsschutzgesetz nicht für Neueinstellungen bei Unternehmen, die

weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigen gilt. Außerdem sollte Arbeitnehmern durch eine Öffnungsklausel die Option eingeräumt werden, gegen die vorherige Vereinbarung einer Abfindung auf Kündigungsschutzklage zu verzichten. Es wurde gefordert, dass für Existenzgründer während der ersten 4 Jahre ihrer Existenz der Kündigungsschutz für ihre Arbeitnehmer entfällt.

Auch im **Bundestagswahlkampf 2005** forderten CDU/CSU die Anhebung des Schwellenwertes von derzeit 10 auf 20 Mitarbeiter. Der Kündigungsschutz soll erst nach 2 Jahren wirksam werden. Bei Abschluss des Arbeitsvertrages soll gegen Verzicht auf Kündigungsschutzklage eine Abfindung vereinbart werden können, deren Mindesthöhe gesetzlich festgelegt werden soll.

#### **4. Zitate CDU/CSU aus Reden zur 2. und 3. Lesung des Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt und zum Gesetz zur Modernisierung des Arbeitsrechts am 26.09.03**

##### **MdB Dr. Göhner,:**

...einiges in ihrem Gesetzentwurf ist durchaus vernünftig. Was die Regierung Schröder 1998 im Kündigungsschutz verschärfte, wird jetzt wenigstens teilweise wieder zurückgenommen. Das ist auch dringend notwendig. ...beim Kündigungsschutz gingen Sie 2 Schritte vor und 2 Schritte zurück. Erst wollten Sie Kleinbetriebe ab 5 Beschäftigten den Kündigungsschutz bei Neueinstellungen gänzlich ersparen, dann sollte das nur für befristete Beschäftigungsverhältnisse – zahlenmäßig jedoch unbegrenzt – gelten.

##### **MdB Karl-Joseph Laumann:**

Zum Kündigungsschutzgesetz. Sie führen das wieder ein, was Sie 1998 mit ihrer Mehrheit mutwillig zurückgenommen haben, entscheiden sich aber für fast nichts, was darüber hinaus geht. Wir haben hierzu eine klare Antwort: ein Optionsmodell und eine Kleinbetriebsregelung mit einem Schwellenwert von 20 Beschäftigten bei Neueinstellungen, also eine klare Gliederung, um Einstellungen zu gewährleisten.

#### **5. Forderungen und Argumentation der FDP zur Anhebung des Schwellenwertes:**

Wir wollen den besonderen Kündigungsschutz des Kündigungsschutzgesetzes den Realitäten anpassen. Der allgemeine Kündigungsschutz des BGB bleibt völlig unverändert, willkürliche Kündigungen bleiben dadurch wie bisher ausgeschlossen.

Das vor allem für den Mittelstand komplizierte Kündigungsschutzgesetz muss beschäftigungsfreundlicher werden. Das bestehende Kündigungsschutzrecht schützt zwar bereits beschäftigte Arbeitnehmer, erschwert aber Arbeitssuchenden den Einstieg in den Arbeitsmarkt. Die bestehenden Beschränkungen des Kündigungsschutzgesetzes treiben im Ergebnis die Arbeitskosten in die Höhe und sind damit ein wesentlicher Grund für die nach wie vor hohe Arbeitslosigkeit. Gerade

für die Zeit nach der schweren Wirtschaftskrise ist es wichtig, dass die Unternehmen nicht durch ein starres Arbeitsrecht daran gehindert werden, bei Erholung der Auftragslage möglichst bald neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzustellen. Das gilt besonders dann, wenn sich noch nicht absehen lässt, ob der Aufschwung wirklich trägt.

Die FDP will daher mit einem Vertragsoptionsmodell die Freiräume der Arbeitsvertragsparteien erweitern. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen bereits bei Vertragsabschluss vereinbaren können, welche Form des Kündigungsschutzes sie im Falle einer arbeitgeberseitigen betriebsbedingten Kündigung wollen. Statt des gesetzlichen Kündigungsschutzes müssen Abfindungszahlungen oder die Verpflichtung zur Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart werden können.

Das Kündigungsschutzgesetz soll erst ab einer Betriebsgröße von mehr als 20 Mitarbeitern und erst nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit gelten.

**Da Ziel der FDP vor allem ist, Arbeitslosen die Chance auf eine neue Beschäftigung zu eröffnen, bleiben bestehende Arbeitsverhältnisse von dieser Regelung unberührt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die bei Inkrafttreten der Änderungen in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, wird Bestandsschutz gewährt. Dieser wird - anders als noch bei der Reform 1996 - unbefristet gelten.**