

25 Kündigungsschutzgesetz

Datum	Az.	Fundstelle	Thema
10.5.07	2 AZR 626/05	NZA 07, 1279	Tarifvertragliche konzernweite Weiterbeschäftigungspflicht

Einleitung

I. Geschichtliche Entwicklung

In der Geschichte des Kündigungsschutzrechtes in Deutschland hat es zweimal Rechtsvorschriften gegeben, die, wenn auch unter jeweils völlig verschiedenen Vorzeichen, aus arbeitsmarktpolitischen Gründen das autonome Kündigungsrecht des Arbeitgebers beseitigt hatten (zur Geschichte des Kündigungsschutzrechts *Kittner/Kohler*, BB 2000, Beil. 4, S. 18 ff.):

1. Die Demobilisierungsverordnungen nach dem Ersten Weltkrieg verboten dem Arbeitgeber die Entlassung von Arbeitnehmern, solange die Beschäftigung aller Arbeitskräfte bei Herabsetzung der Arbeitszeit bis auf die Hälfte möglich war. Im Krisenjahr 1923 wurden diese Bestimmungen durch die sog. Stilllegungsverordnung aufgehoben.
2. Bei Beginn des Zweiten Weltkrieges wurde die Arbeitsplatzwechselverordnung vom 1.9.1939 erlassen, die jede Kündigung – sowohl des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers – von der Zustimmung des Arbeitsamtes abhängig machte. Da zu diesem Zeitpunkt wegen der Kriegsvorbereitungen nicht nur keine Arbeitslosigkeit mehr bestand, vielmehr Arbeitskräfte fehlten, war die mit dieser Verordnung verbundene Beschränkung der Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers praktisch nur eine formale. Der Zweck der Arbeitsplatzwechselverordnung war vielmehr, den Arbeitnehmern die Freiheit der Arbeitsplatzwahl zu nehmen und den Arbeitskräfteeinsatz nach den Bedürfnissen der Kriegswirtschaft auszurichten.

Einen individuellen Kündigungsschutz hat es in der Weimarer Republik nicht gegeben. Vielmehr konnte ein Arbeitnehmer, dessen an bestimmte Gründe gebundener Einspruch vom Arbeiter- oder Angestelltenrat aufgegriffen worden war, durch Klage beim Arbeitsgericht lediglich erreichen, dass der Arbeitgeber ihm im Falle der Berechtigung des Einspruches eine Entschädigung zu zahlen hatte (§§ 84 bis 90 Betriebsrätegesetz).

Nachdem im Nationalsozialismus durch das »Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit« die Betriebsräte beseitigt worden waren, beließ man es bei einer ähnlichen, individualrechtlichen Abfindungsregelung, die jedoch durch die faktische Arbeitsmarktentwicklung der Folgezeit gegenstandslos wurde. Dieser Rechtszustand wurde nach Kriegsende erst zum 1.1.1947 aufgehoben, und es folgte eine Zeit ohne eigentliches Kündigungsschutzrecht bzw. Teilregelungen in den einzelnen Zonen. Noch vor Gründung der Bundesrepublik Deutschland beschloss der Wirtschaftsrat 1949 das sog. Frankfurter Gesetz zum Kündigungsschutz, das jedoch mit Blick auf die anstehende Bundesgesetzgebung von den Militärregierungen nicht mehr genehmigt wurde. Es ist jedoch für die spätere Entwicklung deshalb von großer Bedeutung gewesen, weil in ihm die Grundstruktur des künftigen

Kündigungsschutzgesetz 25

gen Kündigungsschutzrechts mit der Notwendigkeit der sozialen Rechtfertigung jeder Kündigung bereits enthalten war.

Grundlage des heutigen KSchG bildete dann eine Übereinkunft zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden, der sog. Hatzenheimer Entwurf vom 13. 1. 1950 (abgedruckt: RdA 50, 63). Auf ihm baute der Regierungsentwurf auf. Nachdem es in den parlamentarischen Beratungen auf Druck von Unternehmensverbänden, insbesondere der Landwirtschaft und des Handwerks, zu einigen Verschlechterungen gekommen war (Betriebsgröße, Mindestalter, Betriebszugehörigkeit), wurde das KSchG schließlich beschlossen und am 13. 8. 1951 im BGBl. veröffentlicht. Auch wenn es zwischenzeitlich mehrfach geändert worden ist, so sind doch die Grundstrukturen des KSchG die gleichen geblieben.

Drei Änderungen der letzten Jahre zeigen deutlich das politische Auf und Ab bezüglich des Kündigungsschutzes:

(1) Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz vom 25. 9. 1996 (BGBl. I 1476)

Dieses politisch außerordentlich umstrittene Gesetz (mit dem auch die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gekürzt wurde, vgl. EFZG, Nr. 18, Einl. I) hatte zu einer drastischen Reduzierung des Kündigungsschutzes geführt. Die Begründung hierfür war die von der Regierungskoalition aus CDU/CSU und FDP seit jeher vertretene These, dass so die Bereitschaft der Unternehmen zu Neueinstellungen gefördert werde. Dagegen wurde ins Feld geführt, dass ein solcher Kausalzusammenhang gerade nicht erwiesen ist, vielmehr lediglich die allgemeine Beschäftigungskrise dazu benutzt werde, um – auf verfassungsrechtlich bedenkliche Weise – Arbeitnehmerrechte abzubauen (zur Kritik am Gesetz vgl. *Kittner*, FS Kehrman 1996; *Düwell*, AiB 96, 393; *Hinrichs*, AiB 96, 589; insgesamt vgl. *Lorenz*, DB 96, 1973; *Löwisch*, NZA 96, 1009; *Bader*, NZA 96, 1125).

Im Wesentlichen wurde der Kündigungsschutz in folgender Hinsicht abgebaut:

- Für Kleinbetriebe bis zu 10 Beschäftigten (statt vorher 5) gilt das KSchG nicht. Bei der Bestimmung der Arbeitnehmerzahl werden Teilzeitkräfte anteilig gezählt.
- Die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen wird unter Aufhebung des Prinzips der Einzelfallprüfung auf Lebensalter, Betriebszugehörigkeit und Unterhaltspflichten reduziert.
- In die Sozialauswahl werden die Arbeitnehmer nicht einbezogen, an denen der Arbeitgeber ein betriebliches Interesse äußert. Ausdrücklich anerkannt wird das betriebliche Interesse an einer »ausgewogenen Personalstruktur« (was zur Aushebelung der Gesichtspunkte Alter/Betriebszugehörigkeit führen kann).
- Der Rechtsschutz des gekündigten Arbeitnehmers gegen die Sozialauswahl wird beschnitten, falls es hierfür mit dem Betriebsrat vereinbarte Richtlinien gibt bzw. beim Fehlen eines Betriebsrats der Arbeitgeber solche unter Zustimmung von zwei Dritteln der Belegschaft erlässt.

(2) Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten vom 19. 12. 1998 (BGBl. I 3843)

25 Kündigungsschutzgesetz

In der ersten Legislaturperiode der rot-grünen Koalition wurden die Änderungen aufgrund des »Beschäftigungsförderungsgesetzes 1996« weitestgehend wieder rückgängig gemacht.

(3) Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24. 12. 2003 (BGBl. I 3002)

Als Teil ihrer »Agenda 2010« hat die Regierungsmehrheit im Einvernehmen mit der Bundesratsopposition nach Verhandlungen im Vermittlungsausschuss das KSchG mit dem Ziel geändert, das eigene »Korrekturgesetz« von 1998 in wesentlicher Hinsicht wieder rückgängig zu machen und zum »Beschäftigungsförderungsgesetz« von 1996 zurückzukehren, obwohl dessen arbeitsmarktpolitische Erwartungen empirisch nicht bestätigt werden konnten. Dies erfolgte im größeren Zusammenhang der Gesetzgebung zur Arbeitsmarktreform von Ende 2003, konkret als Bestandteil des »Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt«. Die wichtigsten Änderungen betreffen folgendes:

- Begrenzung der Sozialauswahl auf die vier Kriterien Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung;
- Verstärkung der »betrieblichen Interessen« einschließlich erneut der »ausgewogenen Personalstruktur« und Wiedereinführung der »Namensliste«;
- Möglichkeit eines formalisierten Abfindungsangebots (§ 1 a);
- Vereinheitlichung der Frist zur Anrufung der Arbeitsagentur;
- Nichtanrechnung von seit dem 1. 1. 2004 Neueingestellten auf die für § 23 maßgebliche Betriebsgröße bis zu 10 regelmäßig Beschäftigten.

Daneben ist die begründungslose Befristungsmöglichkeit für neu gegründete Unternehmen gem. § 14 TzBfG auf vier Jahre verlängert worden (vgl. *Preis, DB 04, 70*).

II. Wesentlicher Gesetzesinhalt

Das Kündigungsschutzgesetz ist der zentrale Baustein eines umfangreichen Gesamtsystems zum Bestandsschutz von Arbeitsverhältnissen (Übersicht 49). Es enthält im Wesentlichen folgende Regelungen:

1. Soziale Rechtfertigung einer Kündigung

Jede ordentliche, d. h. mit der geltenden Kündigungsfrist ausgesprochene Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der sozialen Rechtfertigung, wenn die 6-monatige Wartezeit des § 1 Abs. 1 erfüllt ist und der betriebliche Geltungsbereich nach § 23 Abs. 1 KSchG (s. u. 7) eröffnet ist. Eine außerordentliche Kündigung verlangt demgegenüber gem. § 626 BGB die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung für den Arbeitgeber (Übersicht 50). Sie ist sozial gerechtfertigt, wenn sie

- a) durch Gründe in der Person des Arbeitnehmers (z. B. Verlust der Arbeitsfähigkeit) oder
- b) durch Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers (z. B. dauernde Unpünktlichkeit) oder
- c) durch dringende betriebliche Erfordernisse (z. B. Wegfall der Arbeitsmöglichkeit durch Auftragsmangel oder Rationalisierung)

bedingt ist und nicht durch Umschulung oder Umsetzung des Arbeitneh-