

# Neue Realitäten in der Arbeitswelt müssen berücksichtigt werden

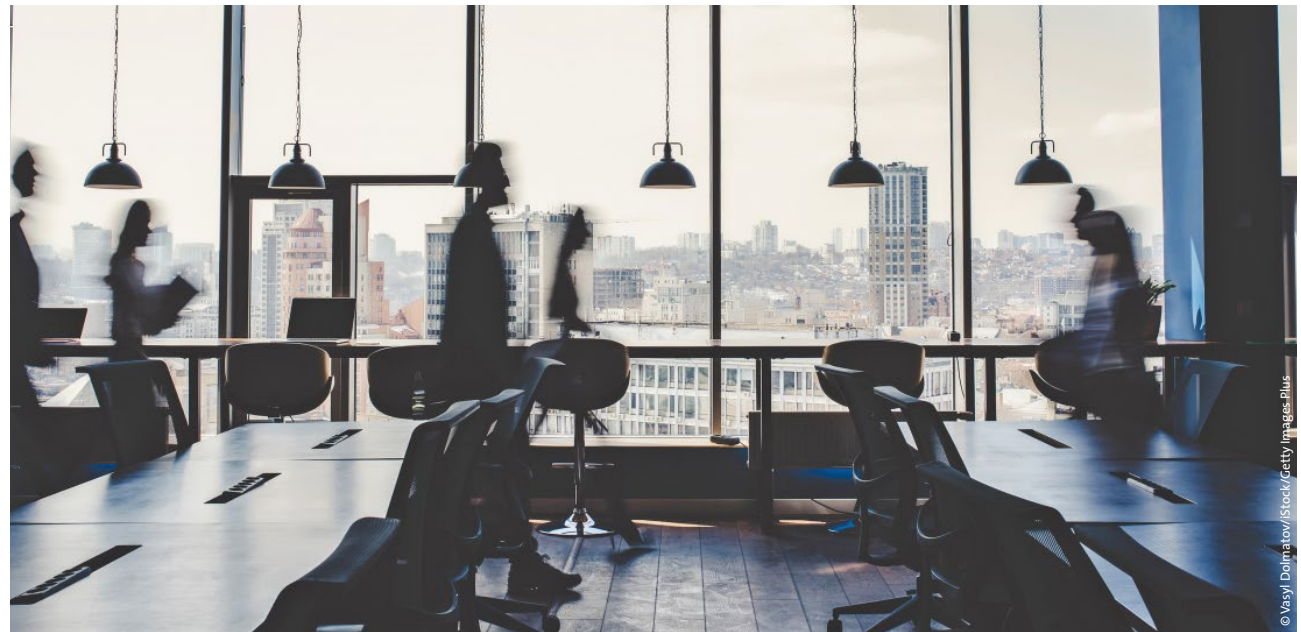
## Modernisierung des Kündigungsschutzrechts – eine erforderliche Debatte

Von Dr. Christian Bloth

Die Beiträge zum Arbeitsrecht waren zahlreich in den zehn Jahren des Bestehens des Deutschen AnwaltSpiegels. Diese zeigten nicht nur, welche Themen Gegenstand wissenschaftlicher Diskussion waren und sind, sondern offenbarten zugleich auch die Herausforderungen für die betriebliche Praxis. Dazu gehören nach wie vor Fragen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sei es im Wege der Kündigung, sei es im Wege des Auslaufens einer Befristung oder im Zusammenhang mit einer betrieblichen Veränderung. Der Rechtsanwender erkennt, dass seit langem bestehende Rechtsquellen nicht mehr die gesamte Realität der Arbeitsbeziehungen abdecken. Dazu gehören im Kündigungsschutzrecht neben der voranschreitenden Flexibilisierung der Arbeitsformen etwa Matrixorganisationen, aber auch Fragen, wie sie der Gesetzgeber jetzt durch eine Änderung im Kreditwesengesetz (!) in den Raum stellt. Dies gibt Anlass, die Frage der Debatte einer Modernisierung des Kündigungsschutzrechts aufzugreifen.

### Kündigungsschutzgesetz (KSchG) – nicht up to date: die „Matrix“

Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) besteht in seinen Grundstrukturen seit 1951 beziehungsweise 1969 mit der einen oder anderen Gesetzesänderung unverändert. Passt das Gesetz noch zu heutigen Strukturen? Die betriebliche Wirklichkeit, in der die Grundstrukturen des



Das Kündigungsschutzrecht ist auf den Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses gerichtet.

Gesetzes gelegt wurden, gibt es zwar auch heute noch, jedoch sind neue Wirklichkeiten hinzugetreten, die sich nicht im Gesetz widerspiegeln. Das Gesetz ist – verkürzt gesagt – geprägt von der Grundannahme der Existenz eines örtlichen Betriebs unter einheitlicher Leitung eines Unternehmers, der den Zweck des Betriebs unter Koordination von Betriebsmitteln und Arbeitnehmern verfolgt. Diese Wirklichkeit ist heute vielfältiger. Ausdruck findet

dies in Matrixorganisationen internationaler Konzerne, die vielfach grenzüberschreitend sind. Leitung findet nicht vor Ort statt, sondern aus einer anderen Konzerngesellschaft heraus. Der Mitarbeiter berichtet nicht an einen Vorgesetzten vor Ort, sondern an einen solchen außerhalb. Das, was ihn mit der lokalen Einheit verbindet, ist der Arbeitsvertrag mit einem lokalen Rechtsträger. In der Betriebsorganisation vor Ort ist er nicht ►

verankert. Der Geschäftsführer der GmbH hat kein fachliches Weisungsrecht, zum Teil auch kein persönliches. Über Einstellung, Kündigung oder das Vergütungspaket wird außerhalb entschieden. Der Geschäftsführer vor Ort setzt fremde Entscheidungen um. Das Kündigungsschutzgesetz fragt im Fall der betriebsbedingten Kündigung nach vergleichbaren Arbeitnehmern, um diese in eine Sozialauswahl einzubeziehen – diese sitzen aber vielleicht in anderen Landesgesellschaften, vor Ort sind sie nicht. Hier zieht der Arbeitnehmer den Kürzeren. Der Betriebsrat fühlt sich nicht zuständig, da die personelle Leitung für den Mitarbeiter nicht im örtlichen Betrieb liegt. Freie Arbeitsplätze derselben Funktion innerhalb der Matrix bei anderen Konzerngesellschaften sind aufgrund der Unternehmensbezogenheit des Kündigungsschutzgesetzes nicht relevant.

### **Brexit und Kündigungsschutzrecht**

Der Arbeitnehmer arbeitet in der Matrix mit Kollegen aus anderen Ländern zusammen, die anderen arbeitsrechtlichen Regelungen unterworfen sind, zum Teil für Arbeitgeber mehr Flexibilität bieten – auch bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Damit wird Arbeitsrecht zum Standortfaktor.

Dies bemerkte auch der Gesetzgeber im Zusammenhang mit dem Brexit und wurde für die Verhältnisse arbeitsrechtlicher Gesetzgebung erstaunlich schnell aktiv. Banken, die bestimmte Funktionen aufgrund des Brexits aus London verlagern, sollte der Standortwechsel nach Frankfurt am Main schmackhaft gemacht werden. In London hatte sich herumgesprochen, dass sich die Beendigung von Arbeitsverhältnissen in Deutschland auch bei Hochverdienern nicht wirklich flexibel gestaltet, sondern

dass auch bei solchen Positionen Kündigungsschutz wie für den Durchschnittsarbeitnehmer besteht. Als Beipack zur sogenannten Brexit-Begleitgesetzgebung wurde § 25 Abs. 5a KWG mit großer Mehrheit in Bundestag und Bundesrat angenommen (und ist am 29.03.2019 in Kraft getreten), wonach „auf Risikoträger bedeutender Institute, deren jährliche feste Vergütung das Dreifache der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung überschreitet und die keine Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Angestellte sind, die zur selbstständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind, § 9 Abs. 1 S. 2 KSchG mit der Maßgabe Anwendung finden soll, dass der Antrag des Arbeitgebers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses keiner Begründung bedarf“. Was ergibt sich daraus in Bezug auf die Frage der Notwendigkeit einer Modernisierung des Kündigungsschutzrechts?

### **Realität im Kündigungsschutzrecht**

Das Kündigungsschutzrecht ist auf den Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses gerichtet. Stets bedarf es eines anerkannten Kündigungsgrunds, um ein Arbeitsverhältnis zu beenden. Liegt ein solcher nicht vor, so bleibt der Arbeitnehmer – trotz eines durch den Prozess belasteten Arbeitsverhältnisses. So die Theorie – die Wirklichkeit zeigt, dass es im Arbeitsgericht häufig „nur“ um die Abfindung geht. Sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern ist klar, dass es in solchen Situationen kein Zurück gibt. Dies veranlasst den Arbeitnehmer beziehungsweise Arbeitgeber, dem Anwalt jeweils die Frage zu stellen: „Wie hoch ist meine Abfindung?“ oder „Was kostet die Kündigung?“. Das Arbeitsgericht wird zum Forum der Abfindungsverhandlung, das Gericht zum

Broker – eine Wirklichkeit, die das Kündigungsschutzgesetz nicht widerspiegelt. Das Arbeitsgericht selbst kann nur in Ausnahmefällen ein Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung auflösen – nämlich, auf Antrag des Arbeitnehmers oder Arbeitgebers, wenn eine weitere, den „Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit nicht zu erwarten steht“, oder auf Antrag des Arbeitgebers, wenn es sich um „leitende Angestellte handelt“. Dabei sind im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes nur solche Mitarbeiter „leitend“, die zur „selbständigen Entlassung und Einstellung“ von Arbeitnehmern berechtigt sind, auch wenn sie in der internen Klassifizierung Teil der Geschäftsleitung sind und an Betriebsratswahlen nicht teilnehmen. Letzteres ist die Konsequenz daraus, dass der Begriff des Leitenden im Sinne des BetrVG nicht mit dem des Kündigungsschutzgesetzes voll deckungsgleich ist.

Die Anforderungen des §14 Abs. 2 KSchG sind häufig bei gut verdienenden, unternehmerisch arbeitenden Bankern nicht erfüllt. Hier setzt nun § 25 Abs. 5a KWG an: §14 Abs. 2 KSchG wird so modifiziert, dass leitend auch ist, wer Risikoträger ist und mehr als das Dreifache der Beitragsbemessungsgrenze verdient. Das Erfordernis zur selbständigen Einstellung und Entlassung wird hier aufgehoben. Wer dabei Risikoträger ist, ermittelt nach bestimmten Kriterien das Institut selbst. Für eine bestimmte Gruppe von Bankern, deren Jahresbezüge nach Maßgabe der Beitragsbemessungsgrenze heute über 241.200 Euro liegen, wird der Bestandsschutz so zum Abfindungsschutz.

Daraus ergeben sich Fragen, die noch ihre Antwort finden müssen. Wie kann es sein, dass eine Regelung zum Kündigungsschutz im Kreditwesengesetz verborgen ►

und nicht im Kündigungsschutzgesetz aufgenommen wird? Wie ist diese Regelung mit dem Gleichheitssatz zu vereinbaren? Wie verhält es sich mit ähnlich oder besser verdienenden Nichtrisikoträgern innerhalb des Kreditgewerbes? Und wie verhält es sich mit Arbeitnehmern anderer Branchen in dieser Gehaltsstufe? Warum knüpft man hier an die Befugnis zur selbständigen Einstellung und Entlassung an? Weshalb sind Geschäftsführer, deren Befugnisse intern bei Einstellungen und Entlassungen an die Zustimmung des Gesellschafters geknüpft sind und unterhalb dieses Niveaus verdienen, ausgenommen, wenn sie de facto nur Leiter eines kleineren Konzernunternehmens sind?

### Modernisierungsdebatte erwünscht

Dies sind Schlaglichter, die zeigen, wie notwendig eine Modernisierungsdebatte im Kündigungsschutzrecht ist. Es geht nicht um dessen Abschaffung, sondern um Berücksichtigung neuer Realitäten, wie sie sich etwa aus Matrixorganisationen ergeben oder aus der Systematik der Klassifizierungen von Geschäftsführern und Leitenden oder dem Bestandsschutz kontra Abfindungspraxis. Medien wie der Deutsche AnwaltSpiegel, geschrieben aus der Praxis, können hier wichtige Anstöße liefern. ◀



**Dr. Christian Bloth,**  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
kallan Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,  
Frankfurt am Main

[christian.bloth@kallan-legal.de](mailto:christian.bloth@kallan-legal.de)  
[www.kallan-legal.de](http://www.kallan-legal.de)

**X kallan**

**CLEAR VIEW.**  
**Lasting Value.**

Wir schaffen Klarheit, damit Sie  
tragfähige Entscheidungen treffen können.  
Für nachhaltige Ergebnisse.

[kallan-legal.de](http://kallan-legal.de)