

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Stephan Brandner, Tobias Matthias Peterka, Marc Bernhard, Peter Felser, Markus Frohnmaier, Mariana Iris Harder-Kühnel, Udo Theodor Hemmelgarn, Dr. Heiko Heßenkemper, Martin Hohmann, Stefan Keuter, Norbert Kleinwächter, Jörn König, Andreas Mrosek, Uwe Schulz, Thomas Seitz, Detlev Spangenberg, Dr. Dirk Spaniel und der Fraktion der AfD

Entwurf eines Gesetzes zur Bereinigung arbeitsrechtlicher Regelungen (Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz)

A. Problem

Verschiedene Regelungen des deutschen Arbeitsrechts sind mit dem Verfassungsrecht nicht vereinbar oder aufgrund höchstrichterlicher Entscheidungen des EuGH nicht mehr anwendbar. Diese arbeitsrechtlichen Vorschriften sind jedoch noch immer als Rechtsnormen kodifiziert. Das rechtsstaatliche Prinzip der Rechtsklarheit ist verletzt. Der Gesetzgeber ist aufgefordert, diese arbeitsrechtlichen Regelungen der Rechtsprechung anzupassen.

Hierzu gehören die Regelungen des § 75 Abs. 3 HGB, die laut Bundesarbeitsgericht mit Artikel 3 GG konfliktieren. Zudem ist seit der Entscheidung des EuGH vom 27. Januar 2005 klargestellt, dass der Begriff der Entlassung nach den §§ 17, 18 KSchG als „Kündigung“ zu verstehen ist. Die daraus herrührenden, nicht überwindbaren Brüche zwischen dem deutschen Kündigungsschutz und den unionsrechtlichen Vorgaben der Massenentlassungsrichtlinie, die zu Fehlern im Konsultations- und Anzeigeverfahren führen und die Unwirksamkeit von Kündigungen provozieren, sind zu beseitigen. Die vorgenannten arbeitsrechtlichen Vorschriften sind gemäß der Rechtsprechung zu bereinigen.

B. Lösung

Die nicht mit dem Grundgesetz im Einklang stehende Regelung des § 75 Abs. 3 HGB wird gestrichen. Die §§ 17, 18 KSchG werden den unionsrechtlichen Vorgaben angepasst.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Den öffentlichen Haushalten entstehen durch die Änderungen keine Ausgaben.

E. Erfüllungsaufwand

Kein Erfüllungsaufwand.

F. Weitere Kosten

Keine.

Entwurf eines Gesetzes zur Bereinigung arbeitsrechtlicher Regelungen (Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz)

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Handelsgesetzbuches

§ 75 Absatz 3 des Handelsgesetzbuches in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch ... geändert worden ist, wird aufgehoben.

Artikel 2

Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Das Kündigungsschutzgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2509) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird die Angabe zu § 18 wie folgt gefasst:
„§ 18 Kündigungssperre“.
2. § 17 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 werden die Wörter „innerhalb von 30 Kalendertagen entläßt“ durch die Wörter „innerhalb von 30 Kalendertagen kündigt“ ersetzt.
 - bb) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:
„Der Zugang der Kündigungserklärung ist maßgeblich.“
 - b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird das Wort „gleichzeitig“ durch das Wort „zeitnah“ ersetzt und werden nach dem Wort „zuzuleiten;“ die Wörter „die Abschrift der Unterrichtung muss der Agentur für Arbeit innerhalb von drei Werktagen zugegangen sein.“ eingefügt.
 - bb) Satz 1 zweiter Halbsatz wird Satz 2.
 - cc) In dem neuen Satz 6 wird das Wort „sollen“ durch das Wort „müssen“ ersetzt.
 - dd) Folgender Satz wird angefügt:
„Entsprechendes gilt für den Sprecherausschuss bei leitenden Angestellten; für den Personalrat in Betrieben der öffentlichen Hand mit wirtschaftlicher Zwecksetzung, die nicht in privatrechtlicher Form geführt werden und für die kirchliche Mitarbeitervertretung.“
 - c) Absatz 5 wird aufgehoben.

3. § 18 wird wie folgt geändert:
- a) In der Überschrift wird das Wort „Entlassungssperre“ durch das Wort „Kündigungssperre“ ersetzt.
 - b) In Absatz 1 wird das Wort „Entlassungen“ durch das Wort „Kündigungen“ ersetzt.
 - c) Absatz 4 wird aufgehoben.

Artikel 3

Inkrafttreten

Das Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Berlin, den 31. Oktober 2019

Dr. Alice Weidel, Dr. Alexander Gauland und Fraktion

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Verschiedene arbeitsrechtliche Regelungen sind aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Europäischen Gerichtshofes überholt und werden nicht mehr angewandt. Zu diesen Regelungen gehört die aufgrund des Verstoßes gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des Artikel 3 GG durch das BAG verworfene Regelung des § 75 Absatz 3 HGB, sowie die gegen die Vorgaben der Massenentlassungsrichtlinie verstoßenden §§ 17, 18 KSchG.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Die nicht mit dem Grundgesetz im Einklang stehende Regelung des § 75 Absatz 3 HGB wird gestrichen. §§ 17, 18 KSchG werden den unionsrechtlichen Vorgaben angepasst.

III. Alternativen

Keine.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1

§ 75 Abs. 3 HGB erklärte das Bundesarbeitsgericht für nicht mit Artikel 3 GG im Einklang stehend [vgl. BAGE 29, 30] und daher findet diese Vorschrift keine Anwendung mehr. Durch die fragliche Regelung wird ein Arbeitgeber von der Verpflichtung zur Zahlung einer vertraglich vereinbarten Karenzentschädigung befreit, wenn er das Arbeitsverhältnis wegen vertragswidrigen Verhaltens seines Arbeitnehmers außerordentlich gekündigt hat. Dem steht die Regelung des § 75 Abs. 1 gegenüber. Beide Vorschriften schaffen eine Sanktion für Vertragsverletzungen, gestalten jedoch die Rechte des Arbeitnehmers anders als jene des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer, der durch vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers zu einer außerordentlichen Kündigung gezwungen wird, erhält lediglich die Möglichkeit, sich innerhalb eines Monats von der Wettbewerbsvereinbarung loszusagen; er muss dann allerdings auf die als Gegenleistung vereinbarte Karenzentschädigung verzichten. Hingegen erhält der Arbeitgeber im umgekehrten Falle einen wesentlichen Vermögensvorteil. Er kann den Arbeitnehmer an der Unterlassungspflicht festhalten, muss jedoch die dafür ursprünglich vereinbarte Gegenleistung nicht entrichten. Dadurch erhält er im Ergebnis die Möglichkeit, eine Vertragsstrafe geltend zu machen, die für den Arbeitnehmer sehr einschneidend ist, ohne diesem einen gleichwertigen Schutz bieten zu müssen. Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23.2.1977 – 3 AZR 620/75 – (Nr. 6 zu § 75 HGB = NJW 1977, 1357) verstößt § 75 Absatz 3 HGB gegen Artikel 3 GG und ist daher nichtig.

Zu Artikel 2

Zu Nr. 1

Stellt eine Anpassung der Angabe in der Inhaltsübersicht dar.

Zu Nr. 2

Seit der Entscheidung des EuGH vom 27. Januar 2005 ist klargestellt, dass der Begriff der Entlassung nach §§ 17, 18 KSchG als „Kündigung“ zu verstehen ist. Die Artikel 2 bis 4 der Richtlinie 98/59 zur Angleichung der Rechts-

vorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen, die Konsultations- und Anzeigepflichten des Arbeitgebers vorsehen, sind dahingehend auszulegen, dass die Kündigungserklärung des Arbeitgebers das Ereignis ist, das als Entlassung gilt; die tatsächliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Ablauf der Kündigungsfrist stellt nur die Wirkung der Entlassungsentscheidung dar. Der maßgebliche Zeitpunkt für die Regelung der Entlassung ist gemäß EuGH-Urteil C-188/03 nicht die Entlassung, sondern der Zugang der Kündigungserklärung. Gemäß dieser Rechtslage wird § 17 Kündigungsschutzgesetz angepasst. Die Änderung in Absatz 1 stellt sicher, dass die unionsrechtswidrige Unterscheidung zwischen Kündigung und Entlassung aufgehoben wird. Nach der Massenentlassungsrichtlinie maßgeblich ist allein der Zugang der Kündigungserklärung. Die Änderung in Absatz 1 stellt diese unionsrechtliche Anforderung auch für das deutsche Recht sicher.

Zu Nr. 3

Es ist faktisch unmöglich, das Unterrichtungsschreiben exakt zeitgleich zwei Adressaten zuzuleiten. Diese zeitgleiche Anzeige ist zudem unnötig, denn wichtig ist allein, dass sie zeitnah erfolgt. Die Änderungen in stellen den zeitnahen Zugang sicher.

Die Unterscheidung zwischen Muss- und Sollangaben in § 17 Absatz 3 Kündigungsschutzgesetz ist aufzugeben. Die Richtlinie kennt eine solche Differenzierung nicht, sondern verlangt, dass die Anzeige alle „zweckdienlichen“ Angaben enthalten muss. Es dürfte kein Zweifel daran bestehen, dass auch die von § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG geforderten Sollangaben, die Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu entlassenden Arbeitnehmer betreffen, für die Vermittlung dieser Arbeitnehmer „zweckdienlich“ sind. Diese Angaben sind nach der Richtlinie für eine wirksame Anzeige zwingend erforderlich (Vgl. Spelge: Die Gewährung von Massenentlassungsschutz, Europarechtliches Symposium, Erfurt 2018).

Die nach dem deutschen Recht im Konsultationsverfahren zu beteiligenden Gremien sind aufzuführen. Das sind neben dem Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat, der Sprecherausschuss bei leitenden Angestellten, der Personalrat in Betrieben der öffentlichen Hand mit wirtschaftlicher Zwecksetzung, die nicht in privatrechtlicher Form geführt werden und die kirchliche Mitarbeitervertretung, weil die Massenentlassungs-Richtlinie im Unterschied zu § 118 Abs. 2 BetrVG keine Bereichsausnahme für kirchliche Arbeitsverhältnisse enthält. (vgl. Spelge: Die Gewährung von Massenentlassungsschutz, Europarechtliches Symposium, Erfurt 2018).

Der EuGH hat in seinem Urteil vom 09.07.2015 (C-229/14 - Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik) entschieden, dass Geschäftsführer und Praktikanten „Arbeitnehmer“ im Sinne des Schwellenwerts für die Pflicht zur Massenentlassungsanzeige sein können. Demnach stehen nationale Regelungen, die diesen Personenkreis ausklammern - wie § 17 KSchG - im Widerspruch zum EU-Recht. Mit den Änderungen aus Nr. 4 wird sichergestellt, dass die unionsrechtswidrige Herausnahme von Fremdgeschäftsführern und leitenden Angestellten aus den Massenentlassungsvorschriften keine Anwendung mehr findet. Dies gilt für Mitglieder der Geschäftsführung bei einer GmbH, einem Vorstand bei einer AG, für OHG und KG und für sonstige Vertreter.

Es handelt sich um redaktionelle Folgeänderungen der Klarstellung, dass die Kündigungserklärung des Arbeitgebers das Ereignis ist, das als Entlassung gilt.

Die Freifrist hat durch den geänderten Entlassungsbegriff ihre Bedeutung verloren, weswegen die Massenentlassungs-Richtlinie eine solche für Kündigungen nicht vorsieht und ihre Streichung geboten ist.

Artikel 3

Regelt das Inkrafttreten.

