

reits am 30.7.2000 abgelaufen. Die Richter können nunmehr in einem zweiten Verfahren hohe Strafzahlungen festsetzen. Zwar liegt bereits seit Juli 2001 in Deutschland ein Regierungsentwurf zur Umsetzung der Richtlinie vor, jedoch konn-

te insbesondere wegen des Streits über den Umfang des Stoffschutzes bisher keine Einigung erzielt werden.

Andreas Max Haak

Aufsätze

Reformhaus Deutschland – Großbaustelle Kündigungsschutz

Dr. Stephan Pauly

Massenarbeitslosigkeit von über 4,206 Millionen¹ registrierten Arbeitslosen (saisonbereinigt) und 327.348 Kündigungsschutzklagen im Jahre 2003 sprechen für sich. Im Dickicht von gesetzlichen und richterrechtlichen Regelungen finden sich Unternehmer, insbesondere Kleinunternehmer, nicht mehr zurecht. Das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003² hat die erhoffte Wende bisher nicht gebracht. Neue Reformvorschläge sehen weitere Einschnitte im Kündigungsschutz vor. Der Autor behandelt aktuelle und ausgewählte Probleme der §§ 1, 1a KSchG, gibt praxisnahe Hinweise auf Rechtsprechung und weiterführende Literatur und zeigt Tendenzen der neueren Reformdiskussionen auf.

I. Sozialauswahl³

1. Auswahlkriterien

Nach § 1 Abs. 3 KSchG muss der Arbeitgeber bei der Sozialauswahl nur die Grunddaten Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung berücksichtigen.

Praxistipp:

Diese Daten kann der Arbeitgeber aus den Personalunterlagen entnehmen oder durch Befragen des Arbeitnehmers in Erfahrung bringen.

Die Beschränkung auf diese Grunddaten schließt die Beachtung unbilliger Härten im Einzelfall nicht aus. Zusätzlich er-

fassbare Tatsachen müssen jedoch in einem unmittelbaren spezifischen Zusammenhang mit den Grunddaten stehen oder sie müssen sich aus solchen betrieblichen Gegebenheiten herleiten, die offensichtlich sind. Das betrifft beispielsweise Berufskrankheiten und einen vom Arbeitnehmer verschuldeten Arbeitsunfall, die zugunsten der betreffenden Arbeitnehmer berücksichtigt werden können.⁴ Bei einer Kündigung nach Widerspruch gegen den Übergang eines Arbeitsverhältnisses bei Betriebsübergang nach § 613a Abs. 6 BGB sind die Widerspruchsgründe bei der Sozialauswahl mit zu berücksichtigen.⁵

Praxistipp:

Zur Vermeidung von Rechtsunsicherheiten sollte die Sozialauswahl prinzipiell auf die vier Grunddaten beschränkt werden.

2. Gewichtung

Nach der Gesetzesbegründung kommt jedem der vier Kriterien das gleiche Gewicht zu. Der Arbeitgeber muss die Grunddaten ausreichend berücksichtigen, d.h. ihm steht bei der Gewichtung zwischen den vier Auswahlkriterien ein Beurteilungsspielraum zu. Die Auswahlentscheidung muss nur vertretbar sein und nicht unbedingt der Entscheidung entsprechen, die das Gericht getroffen hätte, wenn es eigenverantwortlich soziale Erwägungen hätte anstellen müssen.

Der Autor:

Dr. Stephan Pauly ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Sozialis in der Kanzlei Pauly Rechtsanwälte in Bonn (Internet: www.pauly-rechtsanwaelfte.de).

Praxistipp:

Kreativität zahlt sich aus: Bei der Gewichtung besteht ein Beurteilungsspielraum. Es ist weder möglich noch angezeigt, dem Arbeitgeber hinsichtlich der Gewichtung der Kriterien abstrakte Vorgaben zu machen. Maßgeblich sind jeweils die Umstände des Einzelfalls.

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, auch ohne förmliche Auswahlrichtlinien im Rahmen der Sozialauswahl ein Punkteschema zugrunde zu legen. Notwendig ist aber stets eine Abwägung im Einzelfall. Das Punkteschema ersetzt nicht eine individuelle Abschlussprüfung der Auswahl.⁶

Nach der Rechtsprechung⁷ genießt die Betriebszugehörigkeit keinen Vorrang; dennoch kommt in der Praxis der Betriebszugehörigkeit häufig eine maßgebliche Bedeutung zu. Das Lebensalter ist in seiner Bedeutung relativiert. In Zeiten der Massenarbeitslosigkeit sind häufig auch jüngere Arbeitnehmer von einer Kündigung hart getroffen.⁸ Bei Unterhaltspflichten ist die Höhe maßgeblich, nicht die Zahl. Ob es auf die rechtlich bestehende Unterhaltspflicht oder die tatsächliche Unterhaltlast ankommt, ist streitig.⁹ Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, eine Doppelverdienerehe zu Lasten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.¹⁰ Wegen § 90 SGB IX können schwerbehinderte Menschen nur in die Sozialauswahl einbezogen werden, wenn die Zustimmung des Integrationsamtes vorliegt.

II. Leistungsträgerklausel¹¹

Nach § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG können Arbeitnehmer aus der Sozialauswahl herausgenommen werden, wenn ihre Weiterbeschäftigung im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Als berechtigtes betriebliches Interesse nennt das Gesetz ausdrücklich die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers wegen seiner Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen. Nach der Gesetzesbegründung sollen die Leistungsträger, die sich für den Betrieb unentbehrlich gemacht haben, auch dann im Betrieb gehalten werden, wenn sie gegenüber anderen Arbeitnehmern sozial weniger schutzbedürftig sind.¹²

Hinweis:

Die Entscheidung, ob eine Weiterbeschäftigung im berechtigten betrieblichen Interesse liegt, ist allein Sache des Arbeitgebers. Kein Arbeitnehmer kann sich darauf berufen, seine Weiterbeschäftigung liege im berechtigten betrieblichen Interesse.

Maßgeblich sind nur „erhebliche Leistungsunterschiede“.¹³ Der Arbeitgeber muss

- Kenntnisse und Fähigkeiten,
- überdurchschnittliche Leistungen in der Vergangenheit,
- den konkreten Vorteil und Nutzen für den Betrieb,
- die Abwägung sozialer Interessen Dritter

darlegen. Das BAG fordert als ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal einen „fassbaren Vorteil“ für den Betrieb und die „Berücksichtigung sozialer Belange der anderen Arbeitnehmer“.¹⁴

Das Merkmal „Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur“ trägt dem Umstand Rechnung, dass insbesondere bei Massenentlassungen die soziale Auswahl nur anhand der Kriterien Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung des Arbeitnehmers dazu führen kann, dass sich die bisherige Personalstruktur des Betriebs nachhaltig verschlechtert.¹⁵

Praxistipp:

Die Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur bedeutet nur Sicherstellung, nicht Schaffung einer „olympiareifen“ Belegschaft.

In der Praxis stellt sich das Problem, was eine ausgewogene Personalstruktur ist. Der Arbeitgeber muss sachgerechte Altersgruppen bilden und die Anzahl der zu kündigenden Arbeitnehmer prozentual gewichtet den einzelnen Altersstaffeln entnehmen. Keinesfalls dürfen sich Anhaltspunkte für die Annahme eines zielgerichteten Eingriffs zur Kündigung bestimmter unliebsamer Arbeitnehmer ergeben.¹⁶

III. Namensliste¹⁷

Nach § 1 Abs. 5 S. 1 KSchG besteht eine Vermutung für die Rechtfertigung der Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse, sofern bei einer Kündigung auf Grund einer Be-

1 Pressemitteilung der Bundesagentur für Arbeit v. 3.11.2004.

2 BGBl I 2003, 3002; vgl. hierzu die Übersichtsaufsätze von *Bader*, NZA 2004, 65 ff.; *Besgen*, b+p Beihefter 1/2004, 1 ff.; *Preis*, DB 2004, 70 ff.; *Richardi*, DB 2004, 486 ff.; *Schiefer/Worzalla*, NZA 2004, 345 ff.

3 Vgl. zur Sozialauswahl auch: *Bader*, NZA 2004, 65, 73 ff.; *Besgen*, b+p Beihefter 1/2004, 1, 2 f.; *Däubler*, NZA 2004, 177, 181 ff.; *Pauly/Osnabrügge/Ruge*, Handbuch Kündigungsrecht, § 2 Rn 137 ff.; *Schiefer/Worzalla*, NZA 2004, 345, 346 ff.

4 BT-Drucks 15/1204, 11.

5 BAG v. 24.1.2000, NZA 2000, 785.

6 BAG v. 5.12.2002, NZA 2003, 791 ff.; vgl. zu den Anforderungen und zum Inhalt entsprechender Betriebsvereinbarungen *Gaul/Lunk*, NZA 2004, 184 ff.

7 BAG v. 5.12.2002, NZA 2003, 791 ff.

8 Vgl. BAG v. 18.1.1990, AP Nr. 19 zu § 1 KSchG 1969 – Soziale Auswahl.

9 Offen gelassen, aber Tendenz zur rechtlichen Verpflichtung: BAG v. 21.1.1999, NZA 1999, 866.

10 BAG v. 5.12.2002, NZA 2003, 791 ff.

11 Vgl. dazu *Besgen*, b+p Beihefter 1/2004, 1 ff.; *Schiefer/Worzalla*, NZA 2004, 348 ff.

12 BT-Drucks 15/1294, 11.

13 BAG v. 24.3.1983, Eza § 1 KSchG – Betriebsbedingte Kündigung Nr. 21 zur früheren Gesetzesfassung: Betriebliches Bedürfnis.

14 BAG v. 12.4.2002, NZA 2003, 42 ff.

15 BAG v. 23.11.2000, NZA 2001, 601 ff.

16 BAG v. 23.11.2000, NZA 2001, 601 ff.

17 Vgl. dazu *Besgen*, b+p Beihefter 1/2004, 3 ff.; *Däubler*, NZA 2004, 177, 182 ff.; *Pauly/Osnabrügge/Ruge*, Handbuch Kündigungsrecht, § 2 Rn 146 ff.; *Richardi*, DB 2004, 486, 487 f.; *Schiefer/Worzalla*, NZA 2004, 345, 352 ff.

triebsänderung nach § 111 BetrVG die zu kündigenden Arbeitnehmer in einem Interessenausgleich namentlich bezeichnet sind. Die Vermutungswirkung erstreckt sich auf den Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit,¹⁸ nicht jedoch auf das Fehlen anderer Unwirksamkeitsgründe, z. B. Anhörung des Betriebsrats gem. § 102 Abs. 1 BetrVG.¹⁹ Will der Arbeitnehmer die Vermutung widerlegen, muss er Tatsachen vortragen, die die gesetzliche Vermutung ausschließen.²⁰

Nach § 1 Abs. 5 S. 2 KSchG ist eine Überprüfung der Sozialauswahl nur auf grobe Fehlerhaftigkeit möglich. Diese Prüfung bezieht sich auch auf die Vergleichsgruppenbildung.²¹ Grob fehlerhaft ist, was jede Ausgewogenheit vermissen lässt. Nur eine Gewichtung, die jegliche Ausgewogenheit vermissen lässt, ist grob fehlerhaft.²²

Die Vermutungen gelten nicht bei wesentlicher Änderung der Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs § 1 Abs. 5 S. 3 KSchG. Es muss sich um einen Wegfall der Geschäftsgrundlage handeln. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung ist der Zugang der Kündigung.²³

Für die Auslegung des § 1 Abs. 5 KSchG kann auf die bisherige Rechtsprechung²⁴ zurückgegriffen werden. § 1 Abs. 5 KSchG setzt eine interessenausgleichspflichtige Betriebsänderung gem. § 111 BetrVG voraus. Erforderlich ist die namentliche Nennung der betroffenen Arbeitnehmer.²⁵ Gem. § 77 Abs. 2 BetrVG, § 126 BGB besteht Schriftformerfordernis. Eine feste Verbindung von Interessenausgleich und Namensliste ist nicht erforderlich. Wird die Namensliste getrennt vom Interessenausgleich erstellt, reicht es aus, wenn sie von den Betriebsparteien unterzeichnet und mit ihr auf den Interessenausgleich oder im Interessenausgleich auf sie Bezug genommen worden ist.²⁶ Die Beifügung als Anlage, z. B. in einer gemeinsamen Klarsichthülle, reicht nicht aus, weil die Namensliste unter solchen Umständen problemlos ausgetauscht werden könnte. Die Schriftform eines Interessenausgleichs mit Namensliste ist aber dann gewahrt, wenn die in der Anlage zum Interessenausgleich beigefügte, aber nicht unterschriebene Namensliste mit diesem – etwa mittels einer Heftmaschine – fest verbunden ist.²⁷

Die Erstellung eines Interessenausgleichs mit Namensliste entbindet den Arbeitgeber nicht von der Anhörung des Betriebsrats zu den entsprechenden Kündigungen nach § 102 BetrVG.²⁸

Hinweis:

Auch bei Vorliegen eines Interessenausgleichs mit Namensliste ist nach § 102 BetrVG eine Betriebsratsanhörung erforderlich. Diese Anhörung kann der Arbeitgeber mit den Verhandlungen über den Interessenausgleich verbinden. Die Betriebsratsanhörung unterliegt auch bei Vorliegen eines Interessenausgleichs mit Namensliste keinen erleichterten Anforderungen. Zwar ist nach der Rechtsprechung des BAG eine erneute Mitteilung des Kündigungssachverhalts bei der Anhörung nach § 102 BetrVG nicht erforderlich, soweit der Kündigungssach-

verhalt dem Betriebsrat schon aus den Verhandlungen über den Interessenausgleich bekannt ist. Da der Arbeitgeber im Prozess solche Vorkenntnis des Betriebsrats hinreichend konkret darlegen und ggf. beweisen muss, empfiehlt es sich, den Kündigungssachverhalt in der Anhörung nach § 102 BetrVG erneut darzustellen.

IV. Abfindungsanspruch²⁹

Nach § 1a KSchG besteht ein Abfindungsanspruch, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wegen dringender betrieblicher Erfordernisse nach § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG kündigt und in der Kündigungserklärung darauf hinweist, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann. Der Hinweis unterliegt dem Schriftformerfordernis des § 623 BGB.

Praxistipp:

Bei Nutzung der Möglichkeit des § 1a KSchG sollte die arbeitgeberseitige Erklärung möglichst dem Gesetzeswortlaut entsprechen. Ein Hinweis auf die Höhe der Abfindung sollte unterbleiben, da der Abfindungsanspruch in seiner Höhe gesetzlich fixiert ist.

Formulierungsbeispiel:³⁰

Sehr geehrte/r Herr/Frau ...,

hiermit kündigen wir Ihr Arbeitsverhältnis ordentlich fristgemäß zum ..., hilfsweise zum nächsten rechtlich möglichen Termin.

Die Kündigung ist auf dringende betriebliche Erfordernisse gem. § 1 Abs. 2 S. 2 KSchG gestützt.

Sofern Sie die dreiwöchige Klagefrist des § 4 KSchG verstreichen lassen, können Sie eine Abfindung in gesetzlich bestimmter Höhe beanspruchen. Die Höhe dieser Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses mit der Maßgabe, dass bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden ist und die Abfindung maximal das Zehnfache Ihres Monatsverdienstes beträgt.

Das Angebot einer Abfindung erfolgt aus rein sozialen Gründen. Wir möchten betonen, dass wir der Überzeugung sind, dass die angeführten dringenden betrieblichen Erfordernisse die Kündigung tragen und diese rechtmäßig ist.

Der Arbeitnehmer darf innerhalb der Drei-Wochen-Frist keine Klage erheben. Der Anspruch auf Abfindung entsteht mit Ab-

lauf der Kündigungsfrist, also im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Praxistipp:

Der Arbeitnehmer trägt das Insolvenzrisiko. Vor Eintritt der Bedingung ist der Anspruch nicht vererblich. Darauf sollte der Arbeitnehmeranwalt hinweisen.

Infolge des Verstreichenlassens der Klagfrist gem. § 7 KSchG gilt die Kündigung als sozial gerechtfertigt. Der Arbeitnehmer erwirbt einen gesetzlich definierten Anspruch, dessen Höhe sich aus § 1a Abs. 2 KSchG ergibt. Die Höhe der Abfindung berechnet sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit und nach der Höhe des Bemessungsgehalts. Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden. Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

Beispiel:

Ist ein Arbeitnehmer zwei Jahre, sechs Monate und einen Tag bei einem Arbeitnehmer beschäftigt, so zählt das Arbeitsverhältnis drei volle Jahre. Der Faktor beträgt somit $3 \times 0,5 = 1,5$.

Hinweis:

Bei Arbeitsverhältnissen, die kürzer als ein Jahr bestanden haben, legt die arbeitsgerichtliche Abfindungspraxis häufig die Formel „1 Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr“ zugrunde. § 1a KSchG sieht keine entsprechende Regelung vor. Bei kurzen Arbeitsverhältnissen führt § 1a Abs. 2 KSchG zu einer arbeitgeberfreundlicheren Lösung als die arbeitsgerichtliche Praxis.

Für die Berechnung des Monatsverdienstes gilt § 10 Abs. 3 KSchG.

Das Arbeitsverhältnis wird auch im Fall des § 1a KSchG nicht durch eine Vereinbarung, sondern durch die arbeitgeberseitige Kündigung beendet. Es liegt somit nicht der Tatbestand der Arbeitsaufgabe vor. Es ist jedoch zu beachten, dass nach der Dienstanweisung 144.20 der Bundesagentur für Arbeit die Hinnahme einer Kündigung eine Sperrzeit auslösen kann, wenn der Arbeitnehmer finanzielle Vergünstigungen hinnimmt und dabei die Rechtswidrigkeit der Kündigung erkennt oder die Rechtswidrigkeit für ihn offensichtlich ist.³¹

Da das Arbeitsverhältnis durch eine arbeitgeberseitige Kündigung gelöst würde, kann ein Erstattungstatbestand nach § 147a SGB III grundsätzlich eintreten.

Die im Rahmen eines Anspruchs nach § 1a KSchG gezahlte Abfindung ist im Rahmen des § 3 Nr. 9 EStG steuerbefreit. Darüber hinaus greift die Tarifiermäßigung gem. §§ 34, 24 Nr. 1b EStG.³²

Hinweis:

- Nimmt der Arbeitnehmer das Angebot nach § 1a KSchG nicht an, sondern erhebt Kündigungsschutzklage, wird es dem Arbeitgeber schwer fallen, Argumente dafür zu finden, eine geringere als die einmal angebotene Abfindung zu zahlen.
- Benötigt der Arbeitnehmer Vollstreckungssicherheit, muss er einen Prozessvergleich abschließen, der gem. § 194 Abs. 1 Nr. 1 ZPO vollstreckbar ist.
- Der Rechtsanwalt muss den Arbeitnehmer auf das Insolvenzrisiko und die Problematik der fehlenden Vererbbarkeit hinweisen.

V. Reformpläne

Ein Reformvorschlag der CDU sieht Einschnitte beim Kündigungsschutz vor. Für neue Mitarbeiter sollen die Vorschriften erst in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten und nach drei Jahren greifen. Die bisherigen Befristungsregelungen sollen entfallen. Bei Neueinstellungen kann anstelle des Kündigungsschutzes eine Abfindung vereinbart werden. Für Existenzgründer soll während der ersten vier Jahre ihrer Existenz der Kündigungsschutz wegfallen.

Der 65. Deutsche Juristentag 2004 forderte die Anhebung des bestehenden Schwellenwertes auf 20 (unternehmensbezogen auf mindestens 50) und eine Anhebung der gesetzlichen Wartezeit für das Eingreifen des allgemeinen Kündigungsschutzes auf 36 Monate sowie eine belastbare Abfindungsoption auf vertraglicher Grundlage.

18 BAG v. 7.5.1998, NZA 1998, 993.

19 Vgl. BAG v. 20.5.1999, NZA 1999, 1039 und 1101.

20 Vgl. BAG v. 7.5.1998, NZA 1998, 933.

21 BAG v. 2.12.1999, NZA 2000, 531.

22 BAG v. 2.12.1999, NZA 2000, 531.

23 BAG v. 21.2.2001, EzA Nr. 8 zu § 1 KSchG – Interessenausgleich.

24 BAG v. 21.2.2002, EzA Nr. 10 zu § 1 KSchG – Interessenausgleich m.w.N.; BAG v. 6.12.2001, EzA Nr. 9 zu § 1 KSchG – Interessenausgleich m.w.N.

25 BAG v. 21.2.2001, EzA Nr. 8 zu § 1 KSchG – Interessenausgleich

26 BAG v. 21.2.2002, EzA Nr. 10 zu § 1 KSchG – Interessenausgleich.

27 BAG v. 6.12.2001, EzA Nr. 9 zu § 1 KSchG – Interessenausgleich.

28 BAG v. 20.5.1999, EzA Nr. 101, 102 zu § 102 BetrVG 1972.

29 Vgl. dazu *Bader*, NZA 2004, 65, 70 ff.; *Bauer/Krieger*, NZA 2004, 77 ff.; *Besgen*, b+p Beihefter 1/2004, 1, 3 ff.; *Däubler*, NZA 2004, 177 ff.; *Pauly/Osnabrügge/Osnabrügge*, Handbuch Kündigungsrecht, § 4 Rn 1 ff.; *Preis*, DB 2004, 70 ff.

30 In Anlehnung an *Pauly/Osnabrügge/Osnabrügge*, Handbuch Kündigungsrecht, § 4 Rn 65.

31 Vgl. dazu auch das Urteil des BSG v. 18.12.2003, DB 2004, 1514 ff. = NZA 2004, 661 ff. m. Anm. *Boecken/Hümmerich*, DB 2004, 2046, 2048; *Osnabrügge*, AWR 2004, 193 ff.

32 Vgl. *Heidel/Pauly/Pauly*, Steuerrecht in der anwaltlichen Praxis, § 7 Rn 188 ff., 220 ff.

VI. Fazit

Die Reform des Kündigungsrechts bleibt eines der zentralen Themen des deutschen Arbeitsrechts. Mit den bisherigen „Reformen“ wurden im Wesentlichen die Regelungen wieder in Kraft gesetzt, die die Regierung Kohl im Herbst 1996 eingeführt hat und die von der Regierung Schröder mit Wirkung vom 1.1.1999 aufgehoben worden waren. Durchgreifende arbeitsmarktpolitische Erfolge sind bisher nicht zu verzeichnen.

Praktische Erfahrungen mit § 1a KSchG zeigen, dass von der neuen Möglichkeit nur eingeschränkt Gebrauch gemacht wird. Arbeitgeber befürchten insbesondere, dass sie mit dem Angebot nach § 1a KSchG das falsche Signal setzen bzw. ihre Ver-

handlungsposition über die Höhe der Abfindung in einem nachfolgenden Kündigungsschutzprozess verschlechtern. Die praktischen Auswirkungen der Norm bleiben somit begrenzt.

Hinsichtlich der Erleichterung der Sozialauswahl (§ 1 Abs. 2 bis 5 KSchG) wurde weitgehend der vom 1.10.1996 bis 31.12.1998 geltende Rechtszustand wieder hergestellt. Betriebsräte verweigern jedoch häufig die so genannte Namensliste.

Ob eine Entlastung der Arbeitsgerichte durch die Reform eintritt, bleibt abzuwarten. Keinesfalls ist das Kündigungsschutzrecht durch die Neuregelung vereinfacht geworden.

Ein besonderer Weg: Unternehmensnachfolge und Unternehmensfortführung durch Stiftungen

Dr. K. Jan Schiffer

Die Erhaltung und Überleitung von Unternehmen über die Generationen ist eines der großen Themen unserer Zeit. Professionelle Beratung bei einer Unternehmensnachfolge oder -fortführung verlangt von Wirtschaftsanwälten neben einem ausgeprägten Problembewußtsein in allen betroffenen Bereichen des Wirtschaftsrechts vor allem Erfahrung, die Fähigkeit, unternehmerisch zu denken, menschliches Einfühlungsvermögen und die Kenntnis der verschiedensten Gestaltungsansätze. Der Autor behandelt als einen Sonderfall den Einsatz von Stiftungsgestaltungen.¹

Nach einer Untersuchung des Instituts für Mittelstandsfor-

schung, Bonn, stehen bis 2007 (gerechnet ab 2002) 355.000 von den insgesamt über 2,0 Mio. Unternehmen in Deutschland mit mehr als 50.000 EUR Jahresumsatz zur Unternehmensübertragung an.² In etwa 50 % aller Fälle ist in der Praxis kein Familienmitglied bereit, die Unternehmensnachfolge anzutreten. Die Facetten dieses Themas sind äußerst vielfältig.³ Hier ist nur ein begrenzter Teilaspekt zu behandeln, nämlich die Möglichkeiten der Nachfolgestaltung unter Einbeziehung von Stiftungen.

I. Die Stiftung und das neue Stiftungszivilrecht

Die Stiftung bürgerlichen Rechts ist eine juristische Person ohne Gesellschafter oder Mitglieder. Sie ist als eine Zusammenfassung von vermögenswerten Gegenständen auf Dauer angelegt. Ihr Vermögen darf in seiner Substanz grundsätzlich nicht angegriffen werden („Grundsatz der Vermögenserhaltung“). Die Stiftung ist, entgegen manchem Missverständnis und Vorurteil, eine wertneutrale, steuerpflichtige juristische Person, die – wie andere Rechtsformen (in der Praxis insb. Vereine und GmbHs, Paradebeispiel: Robert Bosch Stiftung GmbH) auch – gemeinnützig i.S.d. §§ 51 ff. AO sein kann, aber nicht sein muss. Körperschaftsrecht und Steuerrecht sind als zwei geson-

Der Autor:

Rechtsanwalt Dr. K. Jan Schiffer ist Partner der Beratungskanzlei Schiffer, Peters & Partner in Bonn sowie Leiter des PHR Praxisinstitut für Haftungs- und Risikofragen in Unternehmen, Bonn (E-Mail: schiffer@schiffer.de).

Für die umsichtige Hilfe bei der Erstellung des Manuskripts sei Herrn Martin Meyer, Bonn, herzlich gedankt.