

Reformen im Arbeitsrecht – was sich ändert

Zum Jahreswechsel ist das Arbeitsrecht reformiert worden. Gerade für kleine Unternehmen bzw.

Unternehmensteile mit geringen Beschäftigtenzahlen sowie bei Existenzgründern wirkt sich das neue Gesetz aus. Rechtsanwalt Stefan Westbunk aus Bad Iburg/Osnabrück stellt die wichtigsten Änderungen vor.

Ein Rat des Anwalts vorweg: Wer einem Mitarbeiter kündigen will oder muss, der sollte dies zunächst immer mit einem Experten für Arbeitsrecht besprechen, sonst läuft er Gefahr Fehler – auch Verfahrensfehler – zu machen, die ihn nachher teuer zu stehen kommen können.

1 Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes

Bislang bestand der Kündigungsschutz für Betriebe mit mehr als fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wurde ein sechster Mitarbeiter befristet oder unbefristet eingestellt, trat der volle Kündigungsschutz für alle im Betrieb Beschäftigten in Kraft.

Wenn das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet, ist es dem Arbeitgeber möglich, seinen Mitarbeitern zu kündigen, wenn ihm dies erforderlich erscheint – zum Beispiel in wirtschaftlich angespannter Lage oder bei mangelhaften Leistungen eines Arbeitnehmers. Eingeschränkt wird er dabei im Wesentlichen nur durch spezielle Schutzvorschriften, wie es sie für Schwerbehinderte, Mütter oder Auszubildende gibt.

Diese Entscheidungsfreiheit endet dort, wo das Kündigungsschutzgesetz auf die Arbeitsverhältnisse im Betrieb anzuwenden ist. Dies war bislang der Fall, sobald in einem Betrieb mehr als fünf Arbeitnehmer ausschließlich der Auszubildenden beschäftigt waren. Eine wirksame Kündigung ist dann nur in den dort vorgesehenen Fällen möglich, d.h. bei Vorliegen eines personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Grundes.

Seit dem 01. Januar 2004 findet auf neu abgeschlossene Arbeitsverhältnisse (ab dem 01.01.2004) das

Kündigungsschutzgesetz Anwendung, wenn in dem Betrieb mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Damit können die Betriebe nun über die bisher beschäftigten fünf Arbeitnehmer hinaus weitere Arbeitnehmer einstellen, ohne dass für diese das Kündigungsschutzgesetz gilt.

Bei zukünftigen Kündigungen ist aber zu beachten, dass für die bereits vor dem 01.01.2004 beschäftigten Mitarbeiter weiterhin der Kündigungsschutz für den Fall gilt, dass die Grenze von 5 Arbeitnehmern überschritten wird.

2 Begrenzung der Kriterien zur Sozialauswahl

Eine weitere wichtige Änderung betrifft die Kündigung aus betriebsbedingten Gründen. Eine derartige Kündigung beinhaltet für den Arbeitgeber insbesondere bei der durchzuführenden Sozialauswahl das nicht unerhebliche Risiko, dass ein Gericht nach einem mehrere Monate dauernden Arbeitsrechtsstreit die Kündigung für unwirksam erklärte. Dies hat häufig zur Folge, dass der Arbeitgeber in wirtschaftlich schwieriger Lage dem eigentlich gekündigten Arbeitnehmer noch erhebliche Gehaltsnachzahlungen leisten musste und das Arbeitsverhältnis fortbestand.

Das Problem für einen Arbeitgeber bestand darin, dass die Kriterien der Sozialauswahl bisher nicht abschließend gesetzlich geregelt waren. Durch die Rechtsprechung ist ein umfangreicher Katalog von Kriterien entwickelt worden, der im Einzelfall bei der Sozialauswahl beachtet werden musste.

Neben den bekannten Faktoren Alter der Mitarbeiter, Dauer der Betriebszugehörigkeit und Unter-

haltsverpflichtungen gab es einen ganzen Katalog von weiteren Kriterien, wegen derer die Arbeitsgerichte im Einzelfall zu der Auffassung gelangten, diese hätten beachtet oder anders gewichtet werden müssen, und deshalb die Kündigung für unwirksam erklärten.

Um diese Unsicherheit zu beseitigen, ist die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen nun auf vier Kriterien begrenzt worden:

- ➔ Dauer der Betriebszugehörigkeit
- ➔ Lebensalter
- ➔ Schwerbehinderung
- ➔ Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers.

Leistungsträger können von der Sozialauswahl ausgenommen werden. Diese Regelung erleichtert es zukünftig erheblich, eine Sozialauswahl durchzuführen, die auch vor den Arbeitsgerichten Bestand hat.

3 Neues Verfahren bei betriebsbedingten Kündigungen

Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung kommt es bisher regelmäßig zu Kündigungsschutzverfahren, die häufig mit der Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Zahlung einer Abfindung durch den Arbeitgeber endeten.

Bei einer betriebsbedingten Kündigung soll es künftig neben der bisherigen Kündigungsschutzklage zusätzlich ein Verfahren für eine einfache, effiziente und kostengünstige vorgerichtliche Klärung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geben:

Der gekündigte Arbeitnehmer kann wählen, ob er – wie bisher – Kündigungsschutzklage erhebt oder stattdessen die gesetzliche Regelabfindung in Höhe von einem halben

Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr nimmt.

Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber die Kündigung auf betriebsbedingte Gründe stützt und den Arbeitnehmer im Kündigungsschreiben auf den Abfindungsanspruch hinweist. Das macht die Kündigung für den Arbeitgeber berechenbar und vermeidet langwierige Prozesse, in denen es letztlich nur um die Abfindung geht.

Der Arbeitnehmer muss zur Annahme des Abfindungsangebots nur die dreiwöchige Klagefrist für die Kündigungsschutzklage verstreichen lassen. Diese Dreiwochenfrist gilt im Übrigen künftig einheitlich für alle Arten von Kündigungsschutzklagen.

4 Einstellungserleichterung für Existenzgründer

Existenzgründer erhalten die Möglichkeit, befristete Arbeitsverträge ohne zusätzlichen Befristungsgrund bis zu einer Dauer von vier Jahren abzuschließen. Dadurch wird Existenzgründern die Entscheidung zu Einstellungen erheblich erleichtert. Bisher war eine Befristung ohne Grund nur bis zu einer Dauer von zwei Jahren zulässig.

Außerdem werden Existenzgründer in den ersten vier Jahren abgestuft von den Kammerbeiträgen freigestellt, wenn der Jahresgewinn 25.000 € nicht übersteigt. ■



Autor: Stefan Westbunk,
Rechtsanwalt
E-Mail: info@ra-westbunk.de
Homepage: www.ra-westbunk.de

Zusammenfassung

- 1 Für Handwerksbetriebe und kleine Gewerbetreibende mit bis zu zehn Beschäftigten werden Neueinstellungen leichter.
- 2 Zukünftig kann ein Betrieb bis zu zehn Beschäftigte haben, ohne dass der Kündigungsschutz ausgelöst wird. Dies gilt jedoch nur für neue Beschäftigungsverhältnisse ab dem 01. Januar 2004.
- 3 Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kleinbetrieben mit bis zu zehn Beschäftigten, die nach der bisherigen Regelung Kündigungsschutz genießen, ändert sich nichts.
- 4 Die Durchführung einer ordnungsgemäßen Sozialauswahl wird durch die gesetzliche Festlegung der Auswahlkriterien vereinfacht.
- 5 Durch das Angebot von Abfindungszahlungen bei betriebsbedingten Kündigungen kann der Arbeitgeber versuchen, die Anzahl von Kündigungsschutzprozessen zu verringern.
- 6 Existenzgründer können befristete Arbeitsverhältnisse bis zu einer Dauer von vier Jahren abschließen.

HOMMEL

Restbrotzerkleinerer

ROTORMAT

Sensationell:

Restbrot frisch reiben mit Zugabemengen bis 20%

und somit wesentlicher Steigerung
von Geschmack und Frischhaltung!

Ersparnis im Jahr:

- Kleinbetrieb:
● ca. 12.000 EUR
Mittelbetrieb
● ca. 20.000 EUR
Großbetrieb
● ca. 50.000 EUR

... schon allein für Ihre
KÖRNERBROTE
lohnt sich diese
Maschine!

Auch Brötchen frisch reiben

und im Brötchenteig
wieder verarbeiten:
ergibt besseren
Geschmack und bindigere
Krumenstruktur!
Zugabe auch bis 20%

Großzügiger produzieren!

d.h. volles Brotprogramm
bis zum Ladenschluss!
Sie verkaufen viel mehr,
haben zufriedene Kunden
und trotzdem geht Ihnen
kein Brot verloren.

Clever sein - Direktline

02058-3911

Kauf ohne Risiko: 8 Tage zur Probe!

M & A HOMMEL GMBH
MASCHINEN- UND APPARATEBAU

D-42489 Wülfrath · Osterdelle 11
Telefon (0 20 58) 39 11 · Telefax (0 20 58) 39 23



Der ROTORMAT ist ein Alles-Könner:

- Restbrotvermahlung
FRISCH und trocken
- Paniermehl mahlen
- Nüsse mahlen
- Käse reiben
- Kartoffeln reiben
- Zwiebeln schneiden
- Früchte zerkleinern
TROCKEN und FRISCH
- Auch Brötchen frisch reiben!

So urteilen viele
ROTORMAT-Besitzer:

„Der ROTORMAT ist die ideale
SPARBÜCHSE im Betrieb“!