

Das Kündigungsschutzgesetz (Stand seit 1.1.2004)

- Kündigungsschutz im Kleinbetrieb
- Soziale Auswahl bei betriebsbedingten Kündigungen
- Herausnahme von AN aus der Sozialauswahl
- Namensliste bei Interessenausgleich
- Einheitliche Frist für Kündigungsschutzklagen
- Abfindungsanspruch
- Befristete Verträge bei Unternehmensneugründung

Kündigungsschutz im Kleinbetrieb (bisher)



Das Kündigungsschutzgesetz gilt nicht in Kleinbetrieben



§ 23 Abs. (1) Geltungsbereich

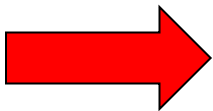
(...) gelten nicht für Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel 5 oder weniger Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigt werden.

Bei der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer
Teilzeitbeschäftigte nur anteilig berücksichtigt

sobi Ansichtsexemplar

1. TZB mit nicht mehr als 20 Std./Woche = 0,50
2. TZB mit nicht mehr als 30 Std./Woche = 0,75
3. TZB mit mehr als 30 Std./Woche = 1

EIN BEISPIEL:



3 AN in Gruppe 1 = $3 \times 0,5 = 1,5$ AN
3 AN in Gruppe 2 = $3 \times 0,75 = 2,25$ AN
1 AN in Vollzeit 3 = $1 \times 1 = 1$ AN

7 AN zusammen = 4,75 nach KSchG

KEIN
KSchG!!

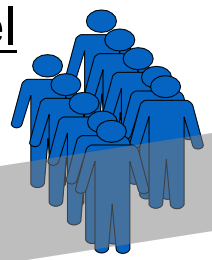
Kündigungsschutz im Kleinbetrieb – Neu !!!



Das Kündigungsschutzgesetz gilt nicht in Kleinbetrieben

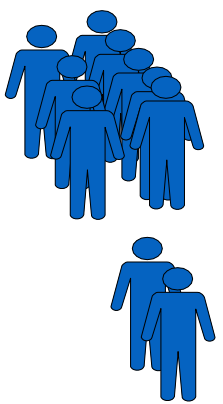


§ 23 Abs. (1) Geltungsbereich 3 Satz
(...) In Betrieben und Verwaltungen, in denen in der Regel 10 oder weniger Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigt werden, gelten die Vorschriften nicht für die AN, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. 12. 03 begonnen hat; diese AN sind bei der Feststellung (.....) nicht zu berücksichtigen.



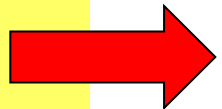
sobi Ansichtsexemplar

EIN BEISPIEL:

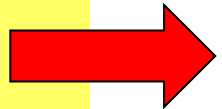


3 AN in Gruppe 1 = 3 x 0,5 = 1,5 AN
3 AN in Gruppe 2 = 3 x 0,75 = 2,25 AN
2 AN in Vollzeit 3 = 2 x 1 = 2 AN
(beschäftigt vor 31.12.2003)

2 AN Vollzeit zusätzlich ab 1.1.2004
(werden nicht berücksichtigt)
9 AN zusammen zählen nur als 5,75 nach KSchG



KSchG
Ja!!



KSchG
Nein!!



Kündigungsschutz und soziale Auswahl bei betriebsbedingten Kündigungen § 1 Abs. (3)

... die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- Unterhaltsverpflichtungen
- Schwerbehinderung

Durch TV oder BV kann eine Gewichtung vorgenommen werden

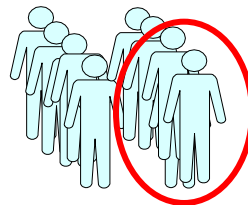
Tarifvertrag

Betriebsvereinbarung

sobi Ansichtsexemplar

... nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat ...

Der Arbeitgeber kann einzelne AN aus der Sozialauswahl herausnehmen...



... deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen,... oder zur Sicherung einer ausgewogenen Sozialstruktur des Betriebes... im betrieblichen Interesse liegt...

Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne des Satzes 1 erscheinen lassen.



Auswahlkriterien bei Sozialauswahl begrenzt

- Für Sozialauswahl dürfen künftig **nur noch** diese vier Kriterien maßgeblich sein:

- Lebensalter des Arbeitnehmers
- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Unterhaltungspflichten
- Schwerbehinderung des Arbeitnehmers

sobi Ansichtsexemplar



is diese

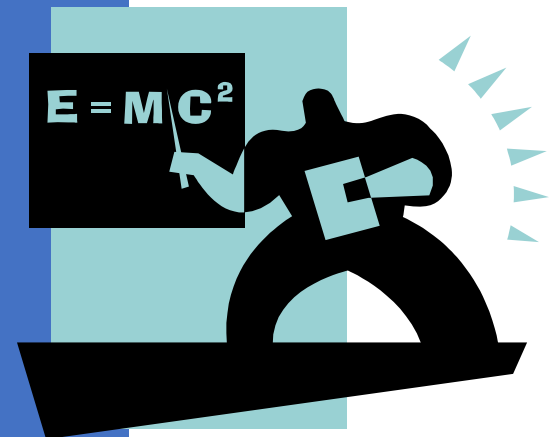


„Herausnahme“ von AN aus der Sozialauswahl

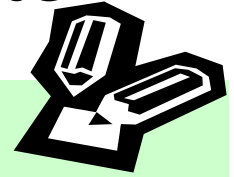
- In die Sozialauswahl sind Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung im berechtigten betrieblichen Interesse liegt
- Dies kann sich insbesondere ergeben wegen

sobi Ansichtsexemplar

- der Kenntnisse des Arbeitnehmers
- der Fähigkeiten des Arbeitnehmers
- der Leistungen des Arbeitnehmers
- der Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur



Eingeschränkte Überprüfung durch Gerichte bei



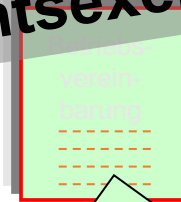
...Gewichtung sozialer Kriterien über kollektive Regelungen:

- Tarifvertrag
- personelle Auswahlrichtlinie nach § 95 BetrVG
- Betriebs- oder Dienstvereinbarung



... Namensliste im Interessenausgleich:

- Kündigungen aufgrund Betriebsänderung werden im Interessenausgleich namentlich benannt



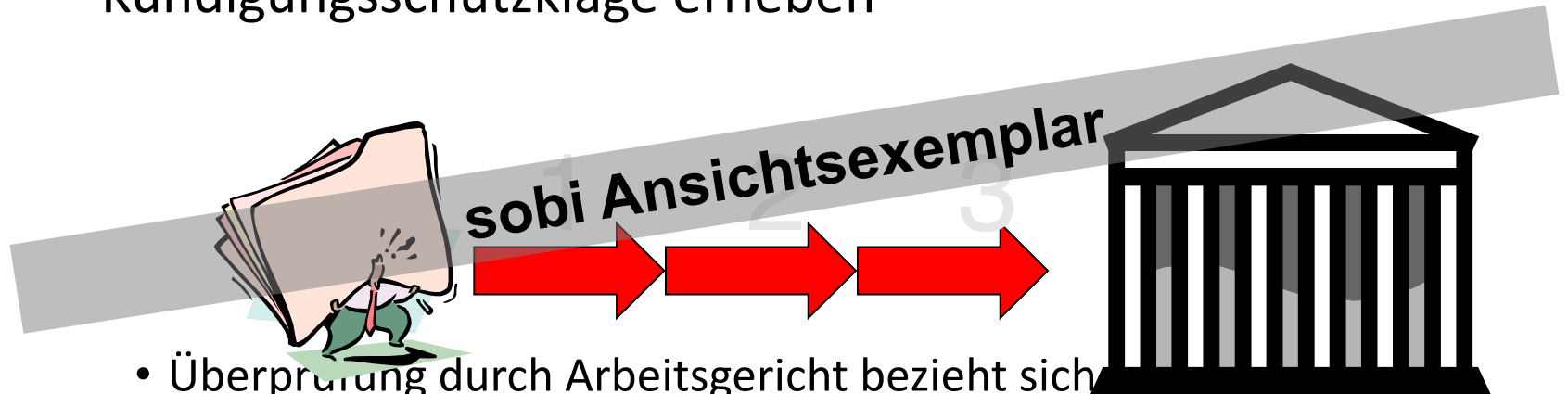
sobi Ansichtsexemplar

...dann kann Bewertung von Kündigungen gerichtlich nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden...

Dies gilt nicht, wenn sich Sachlage nach Zustandekommen Interessenausgleich wesentlich verändert hat

Einheitliche Klagefrist: Drei Wochen

- Alle AN müssen gegen eine (schriftliche) Kündigung **innerhalb von drei Wochen** nach Zugang der Kündigungserklärung beim Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage erheben

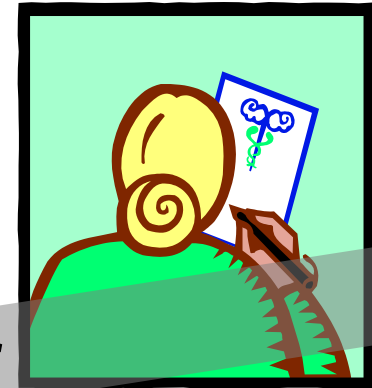


- Überprüfung durch Arbeitsgericht bezieht sich auf Unwirksamkeitsgründe, nicht mehr nur auf die Sozialwidrigkeit im Sinne des § 1 KSchG
- Alle Arbeitnehmer können im Verlauf des Prozesses weitere Unwirksamkeitsgründe benennen



Sonderfall: Klagefrist bei Mutterschutz

Auch Unwirksamkeit der Kündigung einer Schwangeren wegen fehlender Beteiligung des Gewerbeaufsichtsamtes muss in den drei Wochen geltend gemacht werden



sobi Ansichtsexemplar



- Wenn eine Frau die Klagefrist nicht einhält, kann sie nachträgliche Zulassung der Klage beim Arbeitsgericht beantragen
- Voraussetzung: sie hat von der Schwangerschaft „aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund“ erst nach Ablauf der Frist Kenntnis erlangt

Anspruch auf eine Abfindung

AN haben gesetzlichen Anspruch auf eine Abfindung, wenn

- Arbeitgeber betriebsbedingt kündigt
- Kündigung gegenüber dem AN auch so („betriebsbedingt“) begründet wird
- AN in der Kündigung auf Möglichkeit der Abfindung hingewiesen wurde und (!)
- AN keine Kündigungsschutzklage erhebt

sobi Ansichtsexemplar



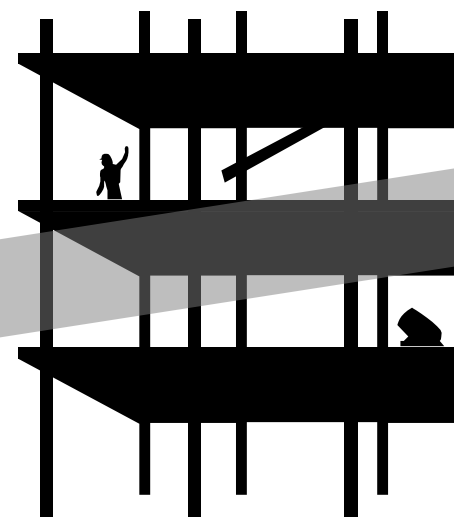
„Regelabfindung“ berechnet sich nach der Formel:
Beschäftigungsjahre
(mal) 1/2 Monatsgehälter

Änderung des TzBfG für Unternehmensneugründungen

Erweiterung sachgrundloser Befristungen bei Unternehmensneugründungen innerhalb der ersten vier Jahre nach Unternehmensgründung

- In diesem Zeitraum dürfen Arbeitsverträge kalendermäßig befristet werden ohne Grund
- Verträge können auch mehrfach verlängert werden

sobi Ansichtsexemplar



Gilt nicht bei Neugründung eines Unternehmens in Folge einer Umstrukturierung eines Unternehmens oder Konzerns

