

# stauertip

Recht;  
Privat  
+Betrieb

Düsseldorf, 12-06-2004

XXXIV. Jahrgang

Nr. st 24/04

## Das Neueste bei der Kündigung von Arbeitnehmern

- von RA Dr. Kurt Meyer, Direktor des Arbeitsgerichts a.D. -  
Roland Franz & Partner/Essen

Die Bundesregierung hat ab 01.01.2004 vor allem den Arbeitgebern einige 'Geschenke' zukommen lassen. Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ist in wichtigen Punkten geändert und die Befristungsmöglichkeit für einen kleinen Personenkreis nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) erweitert worden.

### 1. Kündigungsfreiheit ausgedehnt

Mehr Betriebe als bisher werden von den Zwängen des Kündigungsschutzes ausgenommen. Die Belegschaft eines Kleinbetriebes darf künftig zehn Mitarbeiter umfassen, ohne daß das Kündigungsschutzgesetz angewendet werden kann.

Allerdings hat der Gesetzgeber eine lange Übergangszeit für Betriebe zwischen fünf (frühere Belegschaftsgrenze) und zehn Arbeitnehmern (neue Belegschaftsgrenze) eingeführt. Nach § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG behalten Altarbeitnehmer, deren Beschäftigung vor dem 31.12.2003 begonnen hat oder vereinbarungsgemäß beginnen sollte, ihren in dem mehr als fünfköpfigen Betrieb erworbenen Kündigungsschutz. Neuarbeitnehmer dagegen, die erst nach dem genannten Datum das Arbeitsverhältnis begründet oder die Arbeit aufgenommen haben, gelangen nicht in den Genuß des Kündigungsschutzgesetzes. Anders ausgedrückt: Arbeitgeber mit der betrieblichen Zwischengröße (5 bis 10 Arbeitnehmer) sind nur gegenüber Neueinstellungen darin frei, jederzeit mit oder ohne Grund fristgemäß zu kündigen. Für diese Arbeitgeber dauert die Übergangszeit so lange, bis der letzte Altarbeitnehmer ausgeschieden ist. Erst danach fallen die Kündigungsbeschränkungen weg.

### 2. Abfindungsangebot bei betriebsbedingter Kündigung

In den dem Kündigungsschutzgesetz unterliegenden Betrieben kann der Arbeitgeber eine betrieblich veranlaßte fristgemäße Kündigung mit dem Angebot verbinden, beim Akzeptieren der Entlassung ohne Einschaltung des Arbeitsgerichts eine Abfindung zu zahlen. Das Angebot gemäß § 1 a Abs. 1 KSchG muß durch den zusätzlichen Hinweis im Kündigungsbrief erfolgen, daß die Kündigung auf dringenden betrieblichen Erfordernissen beruht und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagfrist die Abfindung beanspruchen kann. Unter Abfindung versteht der Gesetzgeber die Zahlung von einem halben Monatsverdienst pro Beschäftigungsjahr. Deren Höhe muß im Kündigungsschreiben nicht erwähnt werden und sollte dort – wegen möglicher Falschberechnungen – auch gar nicht erkennbar sein.

Formulierungsvorschlag für den zusätzlichen Hinweis: „Der Grund für die Kündigung liegt in dringenden betrieblichen Erfordernissen. Wenn Sie keine Klage beim Arbeitsgericht erheben und die (dreiwöchige) Klagfrist verstreichen lassen, können Sie von mir die gesetzlich festgelegte Abfindung in Höhe von einem halben Monatsverdienst pro Beschäftigungsjahr beanspruchen“.

Eine Betriebszugehörigkeit von mehr als sechs Monaten gilt als volles Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Als Vergütung ist das bei der für den Arbeitnehmer maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit sich ergebende Entgelt des letzten Beschäftigungsmonats anzusehen.

Akzeptiert der Arbeitnehmer eine mit dem Zusatzhinweis versehene Kündigung und läßt er die Klagfrist des § 4 KSchG, die drei Wochen seit Zugang der Kündigung beträgt, verstreichen, kann er die gesetzliche Abfindung verlangen, die frühestens mit Ablauf der Kündigungsfrist fäl-

Ihr direkter Draht ... (Mo. - Do. 15 - 18 Uhr, Fr. 9 - 12 Uhr)



02 11 / 66 98 - 111

Fax: 02 11 / 66 98 - 179

e-mail: steuertip@markt-intern.de

...für das vertrauliche Gespräch

stauertip – Redaktion Verlagsgruppe markt intern: Herausgeber Dipl.-Ing. Günter Weber; verantw. Redaktionsdirektoren Dipl.-Kfm. Uwe Kremer, Rechtsanwalt Axel J. Prüm; stellv. Redaktionsdirektoren/Abteilungsleiter Rechtsanwalt Georg Clemens, Dipl.-Kfm. Christoph Diehl, Dipl.-Kfm. Rolf Hilgers, Rechtsanwalt Lorenz Huck, Dipl.-Kfm. Karl-Heinz Klein, Dipl.-Vwt. Hans-Jürgen Lenz, Dipl.-Vwt. Heribert Pilous, Evelin Stiegemann; Chef vom Dienst Bwt. (VWA) André Bayer.

markt intern Verlag GmbH, Grafenberger Allee 30, D-40237 Düsseldorf, Telefon 02 11-66 98-0, Telefax 02 11-66 65 83, www.markt-intern.de, Geschäftsführer Hans Bayer, Dipl.-Ing. Günter Weber; Verlagsdirektor Rechtsanwalt Rolf Koehn; stellv. Verlagsdirektorin Heidi Scheuner, Gerichtsstand Düsseldorf. Vervielfältigung nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlages. Druck: Theodor Gruda GmbH, Breite Straße 20, 40670 Meerbusch. Anzeigen, bezahlte Beilagen sowie Provisionen gleich welcher Art werden zur Wahrung der Unabhängigkeit nicht angenommen. ISSN 1431-309X

lig ist. Durch das Nichtstun nimmt er das Angebot des Arbeitgebers an. Die Gefahr einer Sperrzeit bei der Agentur für Arbeit besteht nicht.

Ob dem Arbeitgeber ein derartiges Abfindungsangebot empfohlen werden kann, ist schwer zu entscheiden. Meist sollte es unterbleiben. Das Angebot erweckt leicht den Eindruck, der Arbeitgeber halte seine Erfolgsaussicht im Kündigungsprozeß für schlecht und wolle dieses Risiko durch eine Ausgleichszahlung vermeiden. Nimmt der Mitarbeiter dann die Abfindung an, ist das Risiko zwar beseitigt. Holt er sich jedoch rechtlichen Rat bei einem Rechtsanwalt, bei einer Gewerkschaft oder bei sonstigen Personen, besteht die große Gefahr, daß die angebotene gesetzliche Entschädigung als finanzielle Mindestleistung angesehen und versucht wird, durch Klageerhebung eine höhere Zahlung zu erreichen.

Der bessere Weg zur Ausschaltung der Unsicherheit eines Gerichtsverfahrens ist deshalb der Abschluß eines Vertrages, durch den das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung beendet wird (Aufhebungsvertrag). Diese Alternative hat auch den Vorteil einer frei aushandelbaren Abfindungssumme. Im Interesse des Arbeitnehmers sollte dieser Vertrag den Vermerk enthalten, daß er zur Vermeidung einer fristgemäßen betriebsbedingten Kündigung geschlossen wird, und so frühzeitig unterzeichnet werden, daß bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch eine der maßgebenden Kündigungsfrist entsprechende Zeitspanne vorhanden ist. So wird eine Sperrzeit für den Arbeitnehmer vermieden.

### 3. Sozialauswahl wird klargestellt

Für die dem Kündigungsschutzgesetz unterliegenden Betriebe ist im Fall des Ausspruchs einer betriebsbedingten Kündigung konkretisiert worden, nach welchen sozialen Gesichtspunkten beim Wegfall eines oder mehrerer Arbeitsplätze die Auswahl des oder der zu entlassenden Arbeitnehmer erfolgen muß. Gemäß § 1 Abs. 3 S. 1 KSchG hat der Arbeitgeber die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltungspflichten und eine – eventuell vorhandene – Schwerbehinderung seiner Kündigungsentscheidung unter mehreren arbeitsmäßigen vergleichbaren (= austauschbaren) Mitarbeitern zugrunde zu legen. Die Gewichtung der drei zuerst genannten Faktoren (= soziale Grunddaten) untereinander ist gesetzlich nicht festgelegt, und es bleibt deshalb weiter dem Ermessen der Arbeitsgerichte überlassen, wie z.B. beim Vergleich zweier Arbeitnehmer mehr Dienstjahre, ein höheres Lebensalter oder finanzielle Pflichten gegenüber dem Ehepartner bzw. Kindern zu bewerten sind.

Der Arbeitgeber kann im Rahmen von betriebsbedingten Kündigungen gemäß § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG jetzt auch eine ausgewogene Personalstruktur, d. h. Altersstruktur im Betrieb sichern. Er darf die Struktur allerdings nicht erst schaffen, sondern lediglich aufrechterhalten.

In Betrieben mit mehr als zwanzig Arbeitnehmern und einem Betriebsrat ist bei erheblichem Personalabbau (= durchschnittlich 10 % der Belegschaft) eine Namensliste eingeführt worden. Wenn zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine solche Liste als Teil des Interessenausgleichs vereinbart wird, können sich die darin namentlich für die Entlassung vorgesehenen Arbeitnehmer gegen die Kündigung nur noch eingeschränkt bei Gericht wehren.

### 4. Befristungserleichterung für Existenzgründer

Wer ein Unternehmen gründet, kann gem. § 14 Abs. 2 a TzBfG in den ersten vier Jahren mit den neu eingestellten Arbeitnehmern befristete Arbeitsverträge bis zur Dauer von vier Jahren abschließen und innerhalb dieses Zeitraums eine zunächst kürzer gewählte Befristung beliebig oft verlängern. Er kann sogar noch im vierten Jahr nach Unternehmensbeginn von dieser Befristungsmöglichkeit Gebrauch machen mit der Folge, daß er in Einzelfällen noch acht Jahre nach Aufnahme der gewerblichen Tätigkeit die Mitarbeiter mit Zeitverträgen beschäftigt.

Die Erleichterung gilt auch für Unternehmen, die bei Inkrafttreten der gesetzlichen Neuregelung am 01.01.2004 noch nicht älter als vier Jahre waren, also zu den Jungunternehmen zählten. Ausgeschlossen von der Privilegierung sind die Errichtung eines neuen Betriebes von einem schon existierenden Unternehmen und die bloße rechtliche Umstrukturierung von Firmen oder Konzernen.

### 5. Aufgepaßt beim Kündigungsbrief

Bereits seit dem 01.01.2003 soll der Arbeitgeber den Arbeitnehmer frühzeitig über die Meldepflicht bei der Agentur für Arbeit informieren. Am besten geschieht dies durch folgende Zusatzformulierung: „Nach § 2 des SGB III muß ich Sie darauf hinweisen, daß Sie sich unverzüglich bei der Agentur für Arbeit als arbeitssuchend zu melden und auch eigene Aktivitäten bei der Stellensuche zu unternehmen haben.“

In Europas größtem Informationsdienstverlag...

steuertip finanztip  
kapital-markt intern  
GmbH Intern Bank Intern  
steuerberater Intern  
EXCLUSIV (Schweiz)

...erscheinen die wöchentlichen Branchenbriefe:  
Angehörige, Auto, Tankstelle, Mann, Schwach, Musikanten, Apotheke, gestellten, Sonntags, Werbung, DDE, Fachhandel, Eigen, Fachhandel, Sport, Elektro, Fachhandel, Markt, Fachhandel, Energie, Parfümerie, Baumwaren, Garten, Spinn, Justiz, Schick, Fachhandel, Foto, Fachhandel, Tele, Kommunikation, Spielwaren, Basteln, Elektro, Installation, Erdematen, Wasche, Möbel, Wolle, Stoffe, Handarbeiten, Mittelstand

immobilien intern  
versicherungstip  
zins-markt intern  
recht intern  
inside track (USA)