

Gastbeitrag

Aktuelle Fragen zum Kündigungsschutz

Von Dr. Heinz-Jürgen Kalb

Am 1. Januar 2004 ist das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt in Kraft getreten, mit dem Ziel, Neueinstellungen vor allem in Kleinbetrieben und bei Existenzgründern zu fördern und Nebenkosten zu senken. Im Arbeitsrecht gibt es eine Reihe von Änderungen.

Änderungen im Kündigungsschutz

Ab 2004 gilt das Kündigungsschutzgesetz mit zwei Anwendungsschwellen: In Betrieben mit zehn oder weniger Arbeitnehmern gilt das Gesetz nicht für neu eingestellte Arbeitnehmer. Diejenigen, die vor dem 31. Dezember 2003 in einem Betrieb mit mehr als fünf Arbeitnehmern beschäftigt waren, haben weiterhin Kündigungsschutz. Die Anhebung der Anwendungsschwelle soll Arbeitgeber in kleinen Betrieben ermutigen, auf eine verbesserte Auftragslage schneller als bisher mit

Neueinstellungen zu reagieren, und damit Arbeitssuchenden bessere Beschäftigungschancen eröffnen.

Im Interesse größerer Rechtssicherheit wird bei betriebsbedingten Kündigungen die Sozialauswahl auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers beschränkt. Von der Sozialauswahl können diejenigen Arbeitnehmer ausgenommen werden, deren Weiterbeschäftigung wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen (sog. Leistungsträger) oder zur Erhaltung einer ausgewogenen Personalstruktur im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.

Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung erhalten Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Möglichkeit einer einfachen und kostengünstigen außergerichtlichen Klärung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Arbeitgeber ein bestimmtes

Abfindungsangebot macht (§ 1a KSchG). Die dreiwöchige Klagefrist, die bisher bereits für Kündigungen nach dem Kündigungsschutzgesetz gilt, wird auch für die gerichtliche Geltendmachung der Unwirksamkeit einer Kündigung aus anderen Gründen eingeführt. Damit besteht in jedem Fall einer Arbeitgeberkündigung alsbald Klarheit über den Fortbestand oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Änderungen im Arbeitszeitgesetz

Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst werden insgesamt als Arbeitszeit gewertet. Die Tarifvertragsparteien erhalten Gestaltungsspielräume, in einem abgestuften Modell auf tarifvertraglicher Grundlage längere Arbeitszeiten zu vereinbaren. Die Arbeitszeit darf über zehn Stunden je Werktag hinaus mit Zeitausgleich verlängert werden; die Tarifvertragsparteien können den Ausgleichszeitraum auf bis zu zwölf Monate ausweiten. Es gilt eine Übergangsfrist bis zum 31.12.2005, in der die bisherigen Tarifverträge zur Arbeitszeit weiter gelten. Damit wird den aktuellen Umstellungsproblemen aller Branchen mit hohem Anteil von Bereitschaftsdiensten und Arbeitsbereitschaft Rechnung getragen.

Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz

Für Existenzgründer wird die befristete Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erleichtert. In den ersten vier Jahren des Bestehens eines neu gegründeten Unternehmens können befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund bis zur Dauer von vier Jahren abgeschlossen werden.



und verfügt über eine mehr als 25-jährige richterliche Erfahrung. Der promovierte Jurist hielt beim 1. Zentralen Kongress „Personalarbeit im Krankenhaus“ im September 2005 einen Vortrag über die aktuellen Fragen zum Kündigungsschutz. Der Artikel ist ein Auszug seiner Ausführungen. Den gesamten Vortrag können Interessierte im Internet unter www.klinikrente.de abrufen oder bei KlinikRente telefonisch bestellen

Dr. Heinz-Jürgen Kalb ist Vizepräsident des Landesarbeitsgerichts Köln