

Agenda 2010 der Bundesregierung – ausgewählte Auswirkungen 2004

Auch im **Arbeitsrecht** hat es mit Beginn des Jahres 2004 einige Veränderungen gegeben, die besonders in kleineren Unternehmen des Mittelstandes Beachtung finden sollten. Gedacht sind sie von der Bundesregierung als Erleichterung für die kleinen Betriebe. In ihrer Anwendung führen sie aber sicher (zunächst) zu einer Verkomplizierung. Vor entsprechenden Entscheidungen sollte deshalb im betroffenen Unternehmen genau geprüft werden, welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen die jeweils angedachte Entscheidung haben wird.

Kündigungsschutz

Bearbeitungsstand: 11.04.04

Der Kündigungsschutz wurde mit Beginn des Jahres 2004 dahingehend verändert, dass er erst für AN in Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten (ohne Auszubildende) gilt.

Bis 2003 war diese Geltungsschwelle bei mehr als 5 AN festgelegt.

Für den Übergang ist folgendes geregelt:

- ❖ Für AN, die länger als 6 Wochen im selben Unternehmen ununterbrochen beschäftigt sind, gilt das Kündigungsschutzgesetz.
- ❖ Das Kündigungsschutzgesetz gilt nicht für AN in Unternehmen, die in der Regel nicht mehr als 5 AN beschäftigen.
- ❖ Der Kündigungsschutz gilt ebenfalls nicht für AN, die ab 2004 als AN 6, 7, 8, 9 und 10 eingestellt werden.
- ❖ Die ab 2004 eingestellten AN (6 bis 10) zählen nicht mit, wenn ein AN gekündigt wird, der vor 2004 bereits im Unternehmen beschäftigt war.

Was heisst dies in der Praxis ?

- *In einem Unternehmen mit 10 AN (5 vor 2004 und 5 ab 2004) hat kein AN Kündigungsschutz;*
- *In einem Unternehmen mit 10 AN (6 vor 2004 und 4 ab 2004) geniessen die „Alt“-AN (vor 2004) Kündigungsschutz, die „Neu“-AN (ab 2004) allerdings nicht;*
- *In einem Unternehmen mit 11 AN (6 vor 2004 und 5 ab 2004) gilt für alle AN der Kündigungsschutz. Wird ein „Neu“-AN (ab 2004) entlassen, verlieren die übrigen „Neu“-AN ihren Kündigungsschutz. Wird hingegen ein „Alt“-AN entlassen, verlieren alle AN ihren Kündigungsschutz;*
- *In einem Unternehmen mit 9 AN (7 vor 2004 und 2 ab 2004) haben die „Alt“-AN (vor 2004) Kündigungsschutz, die „Neu“-AN (ab 2004) nicht. Erst wenn die Gesamtbeschäftigtenzahl 10 übersteigt, haben alle AN Kündigungsschutz.*

Unsere Sicht dazu:

Für eine Reihe Unternehmen wird dies zunächst nicht gleich überschaubar sein. Sie sollten sich deshalb vor Aussprechen einer erforderlichen Kündigung mit Ihrem Arbeitsrechtsanwalt beraten.

Abfindungsanspruch

Bearbeitungsstand: 11.04.04

Bei betriebsbedingten Kündigungen hat der AN einen Rechtsanspruch auf Abfindung, wenn er auf eine Kündigungsschutzklage verzichtet.

Dabei bleibt die Frist für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage von 3 Wochen für den AN erhalten.

Bedingung für den Anspruch auf Abfindung ist allerdings, dass der AG in seiner Kündigung sowohl auf die betriebsbedingten Gründe, als auch darauf hinweist, dass er eine Abfindung zahlt, wenn der AN die Klagefrist ungenutzt verstreichen lässt.

Dem gekündigten AN steht dann für jedes Jahr der Beschäftigung beim kündigenden AN ½ Monatsgehalt als Abfindung zu. Ein Beschäftigungszeitraum von mehr als 6 Monaten wird dabei auf 1 Jahr aufgerundet.

Unsere Sicht zur Wirkung dieser Regelung:

Eine betriebsbedingte Kündigung mit dem Angebot einer Abfindung wird wohl nur dann sinnvoll ausgesprochen, wenn der AG unsicher hinsichtlich der rechtlichen Durchsetzbarkeit seiner Kündigung ist.

Ansonsten kann der AG doch gelassen abwarten, ob der AN Kündigungsschutzklage erhebt und danach immer noch mit einem Abfindungsangebot einem Arbeitsgerichtsprozess aus dem Wege gehen oder dessen Ausgang in Ruhe abwarten.