

Agenda 2010: Änderungen im Arbeitsrecht zum 01.01.2004

Nach vielem Hin und Her kamen die Verhandlungen in Bundestag und Bundesrat doch zum Abschluss: Das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt trat am 01.01.2004 in Kraft. Neben einer Reihe von Neuregelungen in anderen Bereichen führt dies auch im Arbeitsrecht zu Änderungen im Kündigungsschutzgesetz (KSchG), Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Hierüber möchte ich Sie nachfolgend kurz informieren:

1. Kündigungsschutzgesetz

a) Schwellenwert

Für ab 01.01.2004 oder später neu eingestellte Arbeitnehmer gilt der Kündigungsschutz nach §§ 1-14 KSchG nicht, wenn im betreffenden Arbeitgeberbetrieb **nicht mehr als 10 Arbeitnehmer** beschäftigt sind. Bislang galt eine Schwelle von 5 Arbeitnehmern. Diese findet jedoch weiterhin für Arbeitnehmer Anwendung, die am 31.12.2003 in einem Betrieb mit mehr als 5 Arbeitnehmern beschäftigt waren. Folglich genießen diese Mitarbeiter nach wie vor Kündigungsschutz nach dem KSchG. Dies gilt jedoch nur so lange, wie weiterhin mehr als 5 Arbeitnehmer beschäftigt sind, die bereits am 31.12.2003 beschäftigt waren. Sinkt die Zahl dieser Arbeitnehmergruppe auf 5 oder darunter und werden im Betrieb insgesamt nicht mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt, unterfällt keiner der Arbeitnehmer mehr dem Kündigungsschutz.

b) Sozialauswahl

Die Kriterien für die Sozialauswahl bei einer betriebsbedingten Kündigungen wurden beschränkt. Bislang war eine solche Kündigung sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers **soziale Gesichtspunkte** nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Statt dessen sind jetzt nur noch folgende Kriterien zu bewerten: **Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten** und **Schwerbehinderung**.

Auch hinsichtlich der Möglichkeit, einzelne Arbeitnehmer von der Sozialauswahl auszunehmen, haben sich Veränderungen ergeben: Bislang mussten betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnete betriebliche Bedürfnisse die **Weiterbeschäftigung** eines solchen Arbeitnehmers **bedingen**. Jetzt genügt es, wenn die **Weiterbeschäftigung** des Arbeitnehmers wegen seiner Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Erhaltung einer ausgewogenen Personalstruktur im **berechtigten betrieblichen Interesse** liegt.

Weiterhin wurde eine Alt-Regelung wiederbelebt, die Betriebsänderungen, wie z. B. einen bedeutenden Personalabbau, betrifft. Die Regelung wurde erstmals 1996 eingeführt, dann aber nach dem Regierungswechsel in 1998 wieder abgeschafft. Die Überprüfung der Sozialauswahl durch die Arbeitsgerichte wird gemäß § 1 Abs. 5 KSchG (wieder) auf grobe Fehlerhaftigkeit beschränkt, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat einen **Interessenausgleich** vereinbart und die zu kündigenden Arbeitnehmer in einer **Namensliste** benannt haben.

Ohne größere Aufmerksamkeit wurde eine bislang geltende Regelung zu Lasten der Arbeitgeber geändert: Bisher war die Überprüfung der sozialen Auswahl insgesamt auf grobe Fehlerhaftigkeit beschränkt, wenn in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 BetrVG oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt worden war, welche sozialen Gesichtspunkte bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind und wie diese Gesichtspunkte im Verhältnis zueinander zu bewerten sind. Die Beschränkung bezog sich demzufolge auch auf die Überprüfung, welche Arbeitnehmer in die Sozialauswahl einbezogen wurden. Nunmehr gilt die beschränkte Überprüfbarkeit nur noch für die Bewertung der sozialen Gesichtspunkte. Folglich ist die Ermittlung des Kreises der vergleichbaren Mitarbeiter uneingeschränkt gerichtlich überprüfbar.

c) Abfindungsanspruch

Es wurde ein gesetzlicher Abfindungsanspruch eingeführt: Wenn ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer betriebsbedingt kündigt und den Arbeitnehmer dabei darauf hinweist, dass dieser die gesetzliche Abfindung erhält, wenn er die dreiwöchige Klagefrist verstreichen lässt, so steht dem Arbeitnehmer, klagt er nicht, eine Abfindung in Höhe eines halben Monatsverdienstes pro Jahr der Beschäftigung zu. Der Arbeitnehmer kann wählen zwischen der Erhebung einer Kündigungsschutzklage und dem Abfindungsanspruch.

Es fragt sich nur für die Praxis, ob der Abfindungsanspruch dazu beitragen wird, Klageverfahren zu vermeiden. Ein Arbeitnehmer wird es sicherlich in Erwägung ziehen, trotz des Abfindungsangebots zu klagen, um eventuell durch Verhandlungen vor dem Arbeitsgericht eine höhere Abfindung zu erzielen.

Auch können sich für den Arbeitnehmer bei Annahme des Angebots u. U. Probleme beim Bezug von Arbeitslosengeld ergeben. Nach der neueren Rechtsprechung des Bundessozialgerichts tritt zwar eine Sperrzeit nur dann ein, wenn der Arbeitslose die Arbeitslosigkeit aktiv verursacht hat. Dies ist nicht bereits dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer sich nicht gegen eine offensichtlich rechtswidrige Kündigung wehrt. Verunsicherung herrscht aber noch deshalb, weil die bisherige Dienstanweisung der Bundesagentur für Arbeit für einen solchen Fall die Möglichkeit der Verhängung einer Sperrzeit vorsieht. Es bleibt abzuwarten, ob eine entsprechende Anpassung vorgenommen und auf diese Weise für Klarheit gesorgt wird.

d) Einheitliche Klagefrist

Die dreiwöchige Klagefrist gilt nicht mehr nur für die Rüge der Sozialwidrigkeit der Kündigung, sondern auch für andere Unwirksamkeitsgründe. So muss der Arbeitnehmer binnen drei Wochen gegen eine Kündigung auch dann klagen, wenn die Unwirksamkeit der Kündigung z. B. mit fehlender Betriebsratsanhörung begründet wird. Eine Ausnahme gilt nur für einen Verstoß gegen das gesetzliche Schriftformerfordernis gemäß § 623 BGB. Dieser Unwirksamkeitsgrund kann auch noch nach Ablauf von drei Wochen nach Zugang einer mündlichen Kündigung geltend gemacht werden. Zu beachten ist, dass die dreiwöchige Klagefrist nunmehr auch dann gilt, wenn ein Arbeitnehmer nicht dem Anwendungsbereich des KSchG unterfällt, sei es, weil er beim Arbeitgeber noch keine 6 Monate beschäftigt ist, oder in einem Kleinbetrieb arbeitet.

2. Teilzeit- und Befristungsgesetz

Für Existenzgründer wurden erweiterte Befristungsmöglichkeiten geschaffen. In einem neu gegründeten Unternehmen können in den ersten vier Jahren nach Gründung befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund (bei neu eingestellten Arbeitnehmern nach Maßgabe des § 14 Abs. 2 TzBfG möglich) nicht nur wie sonst üblich für höchstens 24, sondern für maximal 48 Monate abgeschlossen werden.

Um ein neu gegründetes Unternehmen handelt es sich jedoch dann nicht, wenn sich die Neugründung im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen oder Konzernen ergibt.

3. Arbeitszeitgesetz

Der Gesetzgeber hat im Rahmen der Arbeitsmarktreformen auch auf das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 09.09.2003 reagiert. Der EuGH hatte entschieden, dass Zeiten des Bereitschaftsdienstes (Arbeitnehmer muss sich an einem bestimmten Ort aufhalten, um bei Bedarf zur Arbeit abgerufen werden zu können) als Arbeitszeit zu werten sind. Der deutsche Gesetzgeber hat nunmehr beschlossen, dass Zeiten der Arbeitsbereitschaft und des Bereitschaftsdienstes insgesamt als Arbeitszeit gewertet werden. Zeiten der Rufbereitschaft hingegen (Arbeitnehmer muss sich nicht an einem bestimmten Ort aufhalten) werden, wenn der Arbeitnehmer nicht in Anspruch genommen, weiterhin nicht als Arbeitszeit qualifiziert. Den Tarifvertragsparteien wurden dabei weitergehende Gestaltungsmöglichkeiten eingeräumt. Sie können unter bestimmten Voraussetzungen längere Arbeitszeiten vereinbaren.

Für Fragen zu diesen Gesetzesänderungen sowie zu weiteren arbeitsrechtlichen Fragestellungen stehe ich Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Herausgegeben von



Kanzlei für Arbeitsrecht Schweier

Residenzstr. 23
80333 München

Telefon +49 (0) 89 / 23 24 94 50
Telefax +49 (0) 89 / 23 24 94 51

office@arbeitsrecht-schweier.de
www.arbeitsrecht-schweier.de