

Mitbestimmung

Neuregelungen zum Kündigungsschutz

Zum 1. Januar 2004 sind Neuregelungen zum Kündigungsschutz in Kraft getreten, die bereits im Zeitraum "1996 bis 1998" durch die Vorgänger-Regierung und das sogenannte "Arbeitsrechtliche Gesetz zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung" eingeführt wurden, und die erhofften positiven Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt nicht hatten. - Insofern kann von einer Reform i. S. einer Weiterentwicklung kaum gesprochen werden.

Beschränkung der Sozialauswahlkriterien bei betriebsbedingter Kündigung

Die Neuregelung legt fest, dass zukünftig eine Kündigung dann sozial ungerechtfertigt ist, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Damit werden die Rechte der Arbeitnehmer bei betriebsbedingten Kündigungen deutlich eingeschränkt. Allerdings gebietet es das grundrechtlich geschützte Recht der Berufsfreiheit nach Artikel 12 GG, dass der vom Arbeitnehmer infolge der betriebsbedingten Kündigung hinzunehmende Arbeitsplatzverlust unter Berücksichtigung aller sozialen Gesichtspunkte erfolgen muss. Das bedeutet, dass immer dort, wo zusätzlich zu den drei Kriterien besondere Erschwernisse im Einzelfall hinzukommen, die die Chance, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, mindern, auch berücksichtigt werden müssen. Insofern stellt auch die Gesetzesbegründung klar, dass die Beschränkung auf die drei Grunddaten die Beachtung unbilliger Härten im Einzelfall nicht ausschließt. Im Gesetz ist jedoch nicht geregelt, wie die einzelnen Kriterien zu gewichten sind. Nach dem Wortlaut stehen sie gleichberechtigt nebeneinander. Auch wird in der Gesetzesbegründung ausdrücklich darauf abgestellt, dass jedem der Kriterien gleiches Gewicht zukommt, und es wird auf die dazu ergangene Rechtssprechung verwiesen. - Was das konkret heißt, ist ungewiss. Die Rechtssprechung billigt hier dem Arbeitgeber einen gewissen Bewertungsspielraum zu, der mit dem Betriebs- oder Personalrat konkretisiert werden kann.

Beschränkung der Sozialauswahl durch Herausnahme von Leistungsträgern und zur Sicherung der Personalstruktur

In die Sozialauswahl sind die Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung durch ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Dabei bleibt es bei der bisherigen Prüfungsreihenfolge

- Feststellung des auswahlrelevanten Personenkreises
- Durchführung der Sozialauswahl
- Herausnahme von Leistungsträgern und anderen Arbeitnehmern aufgrund der besonderen betrieblichen Interessen.

Diese Reihenfolge soll zu sachgerechten Ergebnissen führen und vor Willkür schützen.

Vereinbarung einer Namensliste

Mit der Möglichkeit, im Rahmen eines Interessenausgleichs dem Betriebsrat eine Namensliste zu vereinbaren, die dann das Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse indiziert und die Überprüfung der ordnungsgemäßen Sozialauswahl auf grobe Fehlerhaftigkeit beschränkt, belebt die Bundesregierung die Altregelung aus dem "Arbeitsrechtlichen Gesetz zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung" der Kohl-Ära wieder.

Diese Vorschrift ist heute wie damals abzulehnen, da sie neben dem quasi Entzug des rechtlichen Gehörs für den Gekündigten, den Betriebsrat in die Rolle des "Mitkündigenden" drängt, und ihn dadurch einem erheblichen Druckpotential aussetzt.

Neuregelung eines Abfindungsanspruchs

Der Arbeitgeber kann nunmehr in der schriftlichen, betriebsbedingten Kündigung den Arbeitnehmer darauf hinweisen, dass er pro Jahr der Beschäftigung ein halbes Monatsgehalt als Abfindung beanspruchen kann, wenn er die Frist von drei Wochen zur rechtzeitigen Erhebung einer Kündigungsschutzklage verstreichen lässt. Nur wenn das Kündigungsschreiben einen solchen Hinweis enthält, entsteht überhaupt der "gesetzliche" Anspruch. Der Arbeitgeber hat es somit in der Hand, ob der Arbeitnehmer die Abfindung beanspruchen kann oder nicht.

Beschäftigungszeiten von mehr als sechs Monaten werden aufgerundet auf ein volles Jahr. Da die Abrundung bei einer Beschäftigungszeit von weniger als einem halben Jahr nicht geregelt worden ist, ist davon auszugehen, dass entsprechend der Regelung des § 5 Bundesurlaubsgesetzes Teilbeträge ausbezahlt sind. Im Grunde beschränkt sich die Regelung darauf, die bereits jetzt übliche Praxis - statt einer Kündigung mit dem Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag und die Zahlung einer Abfindung anzubieten - gesetzlich zu normieren. Sofern Bedenken bestehen im Hinblick auf die Zahlungsbereitschaft oder Fähigkeit des Arbeitgebers, sollte in jedem Fall bei Zweifel am Vorliegen der betrieblichen Gründe oder der ordnungsgemäßen Sozialauswahl Klage erhoben werden. Ein protokollierter Abfindungsvergleich ist ein vollstreckbarer Titel.

Festlegung der Drei-Wochen-Frist auf alle Klagegründe

Mit dieser Neuregelung der Vereinheitlichung der Klagfrist für alle Kündigungstatbestände kam der Gesetzgeber Forderungen der Arbeitgeber nach. Auch wenn Praktikabilitätsabwägungen für eine solche Vereinfachung sprechen, ergeben sich aus ihr erhebliche Nachteile für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Während vor dieser Regelung eine Überschreitung der Frist bei Kündigungen, die nicht unter das Kündigungsschutzgesetz gefallen sind, nicht automatisch den Verlust des Klagerechtes bedeutet hat, führt die jetzige Regelung dazu, dass solche Klagen nicht mehr zulässig sind. Allerdings gilt die Drei-Wochen-Frist nur für schriftliche und nicht für mündliche und deshalb unwirksame Kündigungen.

Nach der Neuregelung ist es darüber hinaus möglich, dass Arbeitnehmer sich bis zum Schluss der letzten mündlichen Verhandlung auf alle Unwirksamkeitstatbestände berufen können, auch wenn die ursprüngliche Klage nicht darauf gestützt worden ist. Also kann ein Arbeitnehmer, dem betriebsbedingt gekündigt wurde, sich auch auf die nicht ordnungsgemäße Betriebsrats- oder Personalrats-Anhörung oder einen möglichen Betriebsübergang berufen. - Eine erneute Klage ist nicht notwendig.

Anhebung des Schwellenwertes

Die gesetzliche Neuregelung lässt es zu, dass bis zu fünf weitere Arbeitnehmer in einem Betrieb mit weniger als zehn Beschäftigten eingestellt werden können, ohne dass diese Arbeitnehmer Kündigungsschutz erhalten bzw. für die anderen auslösen. Hatten die Arbeitnehmer, die bisher beschäftigt sind, Kündigungsschutz, verbleibt es dabei. Das bedeutet, dass in einem Betrieb / in einer Dienststelle mit fünf Arbeitnehmern weitere fünf eingestellt werden können, ohne dass das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet. - Sind dagegen am 1. Januar 2004 beispielsweise in einem Betrieb sieben Arbeitnehmer beschäftigt und damit das Kündigungsschutzgesetz anwendbar, fallen lediglich die nach dem 1. Januar 2004 eingestellten nicht unter den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes, für die bereits beschäftigten ändert sich nichts.