

Was gibt's Neues im Arbeitsrecht?

Kein Tag vergeht, ohne dass die Politik uns eine weitere Reform präsentiert: Gesundheitswesen, Rente, Arbeitslosengeld - alles ändert sich. So auch das Arbeitsrecht, durch dessen Reform der Arbeitsmarkt angekurbelt werden soll. Doch was erwartet uns im Detail?

Die Bundesregierung will den Kündigungsschutz für Arbeitnehmer einschränken. Sie hat daher Änderungen des Kündigungsschutzgesetzes vorgesehen, über das der Kündigungsschutz für Arbeitnehmer hauptsächlich gewährleistet wird.

Das Gesetz findet bislang nur Anwendung auf Betriebe, die mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigen. Dabei werden Teilzeitbeschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 berücksichtigt.

Künftig werden bis zum 31.12.2008 befristet eingestellte Arbeitnehmer bei der Feststellung der Beschäftigten nicht mehr berücksichtigt, sofern sie nach Inkrafttreten des Reformgesetzes (voraussichtlich 01.01.2004) eingestellt worden sind. Damit soll dem Arbeitgeber die Entscheidung für die Einstellung weiterer Arbeitnehmer leichter gemacht werden. Gleichwohl ist Vorsicht geboten, da die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur zulässig ist, wenn die Voraussetzungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes eingehalten werden. Wer das als Arbeitgeber nicht berücksichtigt, wird sich verwundert die Augen reiben, wenn dann plötzlich doch das Kündigungsschutzgesetz auf seinen Betrieb Anwendung findet.

In Betrieben, auf die das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, kann eine Kündigung nur ausgesprochen werden, wenn personenbedingte, verhaltensbedingte oder betriebsbedingte Gründe vorliegen. Bei betriebsbedingten Kündigungen muß der Arbeitgeber dann eine sogenannte Sozialauswahl durchführen, bei der ermittelt wird, welcher Arbeitnehmer am wenigsten sozial schutzbedürftig ist. Während bislang bei dieser Sozialauswahl eine Vielzahl von Aspekten berücksichtigt werden konnte, sind künftig nur noch die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und eine etwaige Schwerbehinderung maßgeblich. Am wenigsten schutzbedürftig sind demnach die Arbeitnehmer, die am kürzesten im Betrieb, am jüngsten, ohne Unterhaltspflichten und nicht schwerbehindert sind. Diese Änderung des Gesetzes ist nicht grundlegend neu, sondern stellt allenfalls eine Straffung der bisherigen Rechtslage dar. Im übrigen entspricht sie nahezu dem Stand, der vor der Regierungsübernahme durch die rot/grüne Koalition maßgeblich war. Wenn auch durch diese Regelung mehr Rechtssicherheit geschaffen wird, liegt eine wesentliche Einschränkung des Kündigungsschutzes darin nicht.

Ganz anders sieht es bei Massenkündigungen aus. Vereinbart der Arbeitgeber in einem solchen Fall mit dem Betriebsrat einen sogenannten Interessenausgleich, in dem die zu kündigenden Arbeitnehmer namentlich bezeichnet sind, dann gilt die betriebsbedingte Kündigung grundsätzlich als berechtigt. Der Arbeitnehmer muß dann nachweisen, dass es einerseits keine dringenden betrieblichen Erfordernisse für die Kündigung gab und andererseits die Sozialauswahl grob fehlerhaft gewesen ist. Dies wird nur im Ausnahmefall gelingen, so dass mit dieser Regelung der Kündigungsschutz tatsächlich erheblich eingeschränkt wird. Dieser Nachteil für die Arbeitnehmer wird jedoch dadurch kompensiert, dass der

Betriebsrat in diesen Fällen regelmäßig auch einen Sozialplan aushandeln wird, der für die Arbeitnehmer Abfindungen oder andere Sozialleistungen vorsieht. Auch diese Änderung ist nicht wirklich neu, da sie in gleicher Form ebenfalls vor dem Regierungswechsel im Jahre 1998 galt.

Heiß umstritten war die Regelung über das Wahlrecht des Arbeitnehmers, bei einer betriebsbedingten Kündigung eine Abfindung verlangen zu können. Lange war nicht klar, wie diese Regelung durch den Gesetzgeber umgesetzt wird. Die künftige Regelung in § 1 a Kündigungsschutzgesetz wird jedoch keine wesentliche Änderung der Verhältnisse herbeiführen: Ein Wahlrecht des Arbeitnehmers zwischen Klage und Hinnahme der Kündigung gegen Zahlung einer Abfindung besteht nur dann, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Kündigungsschreiben darauf hinweist, dass es sich um eine betriebsbedingte Kündigung handelt und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist (3 Wochen) eine Abfindung beanspruchen kann. Die Höhe der Abfindung muß 0,5 Monatsverdienste pro Beschäftigungsjahr betragen, wobei Zeiträume von mehr als sechs Monaten auf volle Jahre aufgerundet werden.

Der Arbeitgeber hat es daher allein in der Hand, ein solches Wahlrecht des Arbeitnehmers entstehen zu lassen. Eine gravierende Änderung der bisherigen Rechtslage ist das nicht, da entsprechende Angebote von Arbeitgebern auch früher unterbreitet wurden. Weder der Arbeitnehmer hat durch die Neuregelung einen stets bestehenden Abfindungsanspruch, noch kann sich der Arbeitgeber darauf verlassen, dass er die Wirksamkeit einer Kündigung „erkaufen“ kann.

Die gesetzliche Neuregelung hat außerdem zu einer stärkeren Bedeutung der 3-Wochen-Frist für Kündigungsschutzklagen geführt. Künftig ist es daher umso wichtiger, eine Kündigungsschutzklage binnen 3 Wochen nach Zugang einer schriftlichen Kündigung zu erheben, da die Kündigung nach Fristablauf unter jeglichem Aspekt als wirksam gilt.

Die meisten Neuregelungen im Kündigungsschutzrecht, die voraussichtlich zum 01.01.2004 in Kraft treten werden, sind altbekannt, da sie bereits vor 1998 in nahezu wortgleicher Form maßgeblich waren. Ob dies den erhofften Impuls für den Arbeitsmarkt gibt, bleibt abzuwarten.