

## Neuregelungen zum Kündigungsrecht

Das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24. 12. 2003, in Kraft seit 1.1.2004, hat eine Anzahl von Änderungen im Arbeits- und Sozialrecht mit sich gebracht, die sich auf die Rechte der Arbeitnehmer im Falle von Kündigungen nachhaltig auswirken.

Wir stellen diese nachfolgend kurz dar:

1. Für alle Beendigungs- und Änderungskündigungen gilt eine einheitliche Klagfrist von 3 Wochen, und zwar unabhängig davon, ob im Einzelfall das Kündigungsschutzgesetz auf das Arbeitsverhältnis zur Anwendung kommt oder nicht. Innerhalb dieser Kündigungsfrist von 3 Wochen (maßgebend für die Berechnung des Fristbeginns ist der Zugang der schriftlichen Kündigung bei dem Arbeitnehmer, wobei wir für Einzelheiten auf unseren „Mandanten-Ratgeber Arbeitsrecht“, den Sie sicherlich bereits erhalten haben, verweisen). Von diesem Zeitpunkt ab läuft die 3-Wochen-Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage. Innerhalb dieser 3-Wochen-Frist muss die Klage beim Arbeitsgericht eingegangen sein.

Als wesentliche Neuregelung ist insoweit zu beachten, dass jeder Unwirksamkeitsgrund, also auch Verstöße gegen das Betriebsverfassungsgesetz, gegen Sozial- und Mutterschaftsvorschriften, ebenso wie z.B. eine fehlende Bevollmächtigung für die Kündigung, innerhalb der Frist geltend gemacht werden muss.

2. Die sogenannte Kleinbetriebsklausel wurde mit dem neuen Gesetz ebenfalls anders geregelt. Hierbei gilt, dass es grundsätzlich bei einem Schwellenwert von 5 Arbeitnehmern für die bereits zum 31. 12. 2003 bestehenden Arbeitsverhältnisse verbleibt; erst bei 5 oder mehr vorhandenen Arbeitsverhältnissen in einem Unternehmen am Stichtag 31. 12. 2003 kommen die Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes überhaupt zur Anwendung. Zu Voraussetzungen, Bedingungen und Rechtsfolgen von Kündigungen oder Geltung des Kündigungsschutzgesetzes verweisen wir auf unseren „Mandanten-Ratgeber Arbeitsrecht“.

Bis zu einem weiteren Schwellenwert von 10 Arbeitnehmern im Unternehmen werden diejenigen Arbeitsverhältnisse für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes nicht berücksichtigt, die nach dem 31. 12. 2003 begonnen haben. Erst ab 11 Arbeitnehmern zum Stichtag 31. 12. 2003 kommt das Kündigungsschutzgesetz ohne weitere Prüfung zur Anwendung.

3. Auch die Voraussetzungen, unter denen eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, haben sich durch die gesetzliche Neuregelung geändert. Hier hat der Arbeitgeber bei der Auswahl

des zu kündigenden Arbeitnehmers grundsätzlich (nur noch) die sozialen Gesichtspunkte

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
  - Lebensalter
  - Unterhaltspflichten
  - Schwerbehinderung
- des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

Abweichungen bei Geltung von Tarifverträgen für die einzelnen Arbeitsverhältnisse sind möglich.

Eine weitere Besonderheit besteht darin, dass sogenannte „Leistungsträger“, die wegen ihrer Kenntnis, Fähigkeiten und Leistungen zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes benötigt werden, bei der im übrigen zu treffenden Sozialauswahl nicht berücksichtigt werden müssen. Dies bedeutet in concreto, dass beispielsweise auch sehr kurz beschäftigte Mitarbeiter, wenn sie zu den „Leistungsträgern“ gehören, eher Bestandsschutz ihres Arbeitsverhältnisses genießen können, als möglicherweise langgediente Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Ausbildung, Beschäftigung oder aus anderen Gründen nicht zu den „Leistungsträgern“ im vorstehenden Sinne gehören. Hier ist der Arbeitgeber in der Beurteilung freier als nach früherem Recht.

4. Völlig neu ist die Regelung in § 1 a Kündigungsschutzgesetz. Wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche und fristgerechte Kündigung wegen dringender betrieblicher Erfordernisse kündigt und gleichzeitig darauf hinweist, dass bei Nichterhebung einer Kündigungsschutzklage der Arbeitnehmer eine Abfindung verlangen kann, steht dem Arbeitnehmer, wenn er denn tatsächlich keine Kündigungsschutzklage erhebt, ein gesetzlicher Abfindungsanspruch in Höhe von 0,5 Monatsverdiensten für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses zu.

Diese Abfindung wird errechnet auf der Grundlage des Brutto-Monatsverdienstes, das dem Arbeitnehmer bei der für das Arbeitsverhältnis maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit im Beendigungsmonat an Geld und Sachbezügen zusteht. Ausschlaggebend hierfür ist die regelmäßige individuelle – nicht betriebsübliche – Arbeitszeit und die hierfür geleisteten Vergütungen, und zwar einschließlich Zulagen, Tantieme, Gratifikationen und Naturalleistungen des Arbeitgebers.

Die Abfindung wird fällig mit Ablauf der Kündigungsfrist. Werden bei der Kündigung von Seiten des Arbeitgebers keine Angaben zu Ablauf oder der Dauer der Kündigungsfrist gemacht, so richtet sich diese Kündigungsfrist nach den jeweils geltenden vertraglichen, tarifvertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen.

## **DIEROLF** RECHTSANWÄLTE

Kalbacher Str. 7  
61352 Bad Homburg

Postfach 1327  
61283 Bad Homburg

Tel.: 061 72 – 17 13 - 0  
Fax: 061 72 – 17 13 - 13

eMail: Kanzlei@Dierolf.org  
www.Dierolf.org

**Lesen  
macht  
sehr  
schnell  
abhängig**

Mit dem Ablauf der Kündigungsfrist kommt der Arbeitgeber dann ohne Mahnung in Verzug.

Wird allerdings das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Kündigungsfrist vorzeitig, etwa durch fristlose Kündigung, aufgelöst, entsteht kein Abfindungsanspruch gemäß § 1 a Kündigungsschutzgesetz neuer Fassung.

Der Abfindungsanspruch gemäß § 1 a Kündigungsschutzgesetz verjährt in der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren (§ 195 BGB).

5. Abfindungszahlungen nach § 1 a Kündigungsschutzgesetz sind ab den 1. 1. 2004 nach § 3 Nr. 9 Einkommensteuergesetz (EStG) bis zu einem Betrag von 7.200,00 € steuerfrei; gegebenenfalls kommen für ältere Arbeitnehmer höhere Steuerfreibeträge zur Anwendung.

Nach der gegenwärtigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts hat der Arbeitnehmer, wenn er im Sinne des § 1 a Kündigungsschutzgesetz unter den oben genannten Voraussetzungen die Klagfrist verstreichen lässt, nicht mit einer Sperrzeit oder einem Ruhen seines Arbeitslosengeldanspruches zu rechnen. Das Bundessozialgericht hat kürzlich entschieden, dass eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe nur eintritt, wenn der Arbeitslose sich arbeitsvertragswidrig verhalten oder an der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses mitgewirkt und dadurch die Arbeitslosigkeit verursacht hat. Die bloße Hinnahme einer Kündigung im Sinne des § 1 a Kündigungsschutzgesetz (und die Nichterhebung einer Kündigungsschutzklage) stellt keine „Mitwirkung“ an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses dar.

Wir weisen erneut darauf hin, dass die vorstehenden Ausführungen grundsätzlich nur Vorabinformationen sein können. Eine konkrete Beratung können sie selbstverständlich nicht ersetzen. Hierzu sollten Sie rechtskundigen Rat, jeweils bezogen auf den individuellen Sachverhalt und Einzelfall, einholen.

Der Verfasser, Rechtsanwalt Axel Dierolf, ist Partner der Sozietät Dierolf Rechtsanwälte Bad Homburg/Ober-Eschbach.

## Frühjahrskonzert am Muttertag

Der Musikverein 1913 Harheim e.V. veranstaltet am Muttertags-Sonntag sein traditionelles Frühjahrskonzert im Bürgerhaus Harheim.

Eine Einladung auf eine musikalische Reise durch die Welt von Klassik, Pop und volkstümlicher Musik.

Das Konzert findet am 9. Mai 2004 im Bürgerhaus Harheim statt.

Beginn ist 18.00 Uhr.  
Eintritt 7,00 Euro, Kinder 3,50 Euro.

## Nieder-Eschbacher Anzeiger jetzt auch online

[www.nieder-eschbach.de](http://www.nieder-eschbach.de)

Anzeigen und Manuskripte per  
e-Mail an:

[anzeigen@hassmueller.de](mailto:anzeigen@hassmueller.de)



## Eschbach Reisen

60437 Ffm. Nieder-Eschbach, Auf der Steinern Str. 2-4  
Telefon (0 69) 5 07 29 36

14.05.2004	<b>Fahrt ins Blaue</b>	
Abfahrt	10.00 Uhr Nieder-Eschbach	14,00 €
17.05. bis 22.05.2004	<b>Wilhelmshaven/Nordsee</b>	
	5 Übernachtungen HP im DZ Alle Zimmer mit DU/WC, Telefon u. TV, Kegelbahn/Reiseleitung ab Nieder-Eschbach Schiff und Eintrittsgelder im Preis enthalten	
Abfahrt	6.00 Uhr Nieder-Eschbach pro Person im DZ	489,00 €
	Einzelzimmerzuschlag pro Tag	10,00 €
26.05.2004	<b>Damenbekleidungshaus Friedolin Bauer</b>	
Abfahrt	Busfahrt, Modenschau, Kaffee, Kuchen 12.00 Uhr Nieder-Eschbach	11,50 €
31.05.2004	<b>Feiertagsfahrt Pfingsten</b>	
Abfahrt	9.00 Uhr Nieder-Eschbach	15,00 €
14.06.2004	<b>Fahrt ins Blaue</b>	
Abfahrt	10.00 Uhr Nieder-Eschbach	14,00 €

## VdK-Ortsgruppe Frankfurt-Nieder-Eschbach

### Kegelriege

Am Wochenende – 17. und 18. April 2004 – war es wieder so weit. Der Kegelausflug führte uns nach Lohrhaupten ins Hotel „Wald-ock“. Nach dem Mittagessen ging es auf die Kegelbahn, um den von Heinz Rätz gestifteten Pokal auszukegeln. Nach drei Stunden war es entschieden – die Dame Anneliese Dannewitz und der Herr Emil Kramer konnten den Pokal erringen. Die Freude war groß.

Zum Abendessen gab es natürlich die traditionelle Grillhaxe mit Sauerkraut und Brot. Danach wurde das Tanzbein geschwungen, um die vielen Kalorien abzutanzten. Bei einem ausgiebigen Frühstück am nächsten Tag war Freizeit angesagt. Einige gingen spazieren, andere machten sich auf den Weg zur Kutscherschenke, wo sie ihren Frühschoppen genossen und der Rest saß in der Sonne, um ein Schwätzchen zu halten.

Nach dem Mittagessen fuhr uns Willi Müller von „Eschbach-Reisen“ in seinem Floh nach Nieder-Eschbach zurück. Das schöne Wochenende war viel zu schnell vorbei und alle freuen sich jetzt schon auf den nächsten Kegelausflug.

Lieselotte Schweighardt

## Urlaubszeit - Lesezeit

Literatur und Unterhaltung

Allgemeine Belletristik

Historische Romane

Politik und Zeitgeschichte

Krimi/Thriller

Buchbesorgungen aller lieferbaren Titel  
innerhalb 24 Stunden!

Buch + Papier SCHAAN

Alt-Nieder-Eschbach 62 • 60437 Frankfurt  
Tel. 0 69 / 5 07 30 49 • Fax 0 69 / 5 07 30 16