

Koalitionsvertrag: Änderungen im Kündigungsschutzrecht

Der Koalitionsvertrag, den CDU, CSU und SPD am 11.11.2005 geschlossen haben, sieht zahlreiche Änderungen im Arbeitsrecht vor. Unter anderem ist der gesetzliche Kündigungsschutz erneut von einer Änderung betroffen.

Bislang gilt: Allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (im folgenden KSchG) genießen Arbeitnehmer, wenn sie in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate tätig waren **und** wenn der Betrieb, in dem sie tätig sind, kein **Kleinbetrieb** ist. Ein Kleinbetrieb ist ein Betrieb, in dem in der Regel nur fünf (ab dem 01.01.2004: zehn) oder weniger Arbeitnehmer beschäftigt sind, wobei die Auszubildenden nicht zählen.

Erforderlich für die Anwendbarkeit des KSchG ist demnach:

- eine mindestens sechs Monate dauernde Beschäftigung,
- mindestens sechs (ab dem 01.01.2004: elf) im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer.

Wenn auch nur eine dieser beiden Voraussetzungen nicht erfüllt ist, gilt der allgemeine Kündigungsschutz nach dem KSchG nicht.

Zukünftig sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei einer Neueinstellung vereinbaren können, dass der gesetzliche Kündigungsschutz statt, wie oben beschrieben, nach sechs, künftig nach Ablauf von bis zu **24 Monaten** Anwendung findet.

Diese Option entsteht auch bei einer erneuten Einstellung bei demselben Arbeitgeber, wenn seit dem Ende des vorhergehenden Arbeitsvertrages mindestens sechs Monate vergangen sind.

Gleichzeitig will die große Koalition die in § 14 Abs.2 Teilzeit –und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelte Möglichkeit des bis zu zweijährigen Abschlusses eines sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses abschaffen. Existenzgründer sollen aber weiterhin in den ersten vier Jahren nach ihrer Gründung sachgrundlos befristete Arbeitsverträge mit einer Dauer von bis zum 48 Monaten abschließen können.

Als Arbeitnehmer sind Sie durch das KSchG vor ordentlichen Kündigungen Ihres Arbeitgebers geschützt.

Dieser Schutz besteht darin, dass eine ordentliche bzw. fristgemäße Kündigung Ihres Arbeitgebers nur dann wirksam ist, wenn sie auf einen der drei im KSchG genannten Gründe gestützt werden kann: Die Kündigung muss durch Gründe in Ihrer Person, durch Gründe in Ihrem Verhalten oder durch betriebsbedingte Gründe "sozial gerechtfertigt" sein.

Dementsprechend unterscheidet man zwischen einer personenbedingten, einer verhaltensbedingten und einer betriebsbedingten Kündigung. Der praktisch wichtigste Unterfall der personenbedingten Kündigung ist die krankheitsbedingte Kündigung.

Wenn das KSchG Anwendung findet, kann der Arbeitgeber also nicht mehr "einfach so" eine ordentliche Kündigung aussprechen, sondern er braucht dazu zumindest einen der soeben genannten drei Gründe.

Diese Gründe müssen auch tatsächlich vorhanden sein. Es genügt also nicht, wenn der Arbeitgeber ihr Vorliegen einfach behauptet, d.h. eine Kündigung als "betriebsbedingt" bezeichnet. Daher werden die Kündigungsgründe, wenn Sie gegen eine Kündigung Ihres Arbeitgebers Kündigungsschutzklage erheben, vom Arbeitsgericht genau überprüft.

Von den o.g. Neuregelungen erhoffen sich die Koalitionspartner eine beschäftigungsfördernde Wirkung.

Weitere Informationen zu den arbeitsrechtlichen Eckpunkten des Koalitionsvertrages und anderen arbeitsrechtlichen Fragestellungen erteilt Ihnen gerne der Autor des Textbeitrages.

**Textbeitrag: Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Frank Preidel, Gehrden, Tel: 05108/91357-10
E-mail: ra-preidel@t-online.de**