

Arbeitsrecht: Kündigungsschutz – was Sie wissen sollten!

Unterliegt ein Arbeitsverhältnis dem allgemeinen Kündigungsschutz, so ist gemäß § 1 Abs. 1 KSchG eine Kündigung nur wirksam, wenn sie sozial gerechtfertigt ist, d.h. die Kündigung aus personenbedingten, verhaltensbedingten oder betriebsbedingten Kündigungsgründen gerechtfertigt werden kann.

Damit der allgemeine Kündigungsschutz greift, müssen 2 Voraussetzungen erfüllt sein: Zum Einen muss das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb länger als sechs Monate bestanden haben (sog. Wartezeit). Die Wartezeit beginnt mit der Begründung des Arbeitsverhältnisses. Dies ist nicht zwingend der Zeitpunkt des Vertragsschlusses. Entscheidend kommt es auf den Zeitpunkt des vereinbarten Dienstantritts an. Nach dem Wortlaut des § 1 Abs. 1 KSchG ist die Wartezeit nur dann erfüllt, wenn das Arbeitsverhältnis ununterbrochen für die Dauer von sechs Monaten Bestand hatte. Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses sind dann unschädlich (d.h. die Zeiten werden bei der Berechnung der Sechs-Monats-Frist zusammengerechnet), wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Eine zeitliche Grenze wird bei der Unterbrechung von mehr als 3 Wochen gesehen.

Zweite Voraussetzung ist, dass der sog. Schwellenwert erfüllt ist. Seit dem 01.01.2004 besteht für den Schwellenwert des Anwendungsbereiches des Kündigungsschutzgesetzes gem. § 23 KSchG folgende Rechtslage: Kündigungsschutz besteht grundsätzlich in Betrieben und Verwaltungen mit in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmern. Die Grenze von mehr als 10 Mitarbeitern gilt nur für die Arbeitnehmer, die ab dem 01.01.2004 neu eingestellt wurden. Vor dem 01.01.2004 galt der allgemeine Kündigungsschutz schon in Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmern. Durch die Reformen am Arbeitsmarkt (Agenda 2010) wurde der Schwellenwert heraufgesetzt. Jedoch sollten Arbeitnehmer, die zum Stichtag 31.12.2003 bereits im Genuss des allgemeinen Kündigungsschutzes waren, diesen Besitzstand wahren dürfen. Unter folgenden Voraussetzungen genießen Arbeitnehmer auch dann Kündigungsschutz, wenn in Betrieben lediglich mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt sind: Das Arbeitsverhältnis muss bereits am 31.12.2003 oder früher bestanden haben. Im Unternehmen müssen am 31.12.2003 mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt gewesen sein. Im Unternehmen bestehen auch zum Kündigungszeitpunkt noch mehr als fünf Arbeitsverhältnisse, die ebenfalls am 31.12.2003 bestanden haben. Hierzu ein Beispiel: Im Betrieb des Arbeitgebers sind am 31.12.2003 sechs Arbeitnehmer beschäftigt. Zum 01.02.2004 werden drei Arbeitnehmer neu eingestellt. Nach der Neuregelung haben nur die drei neu eingestellten Arbeitnehmer keinen Kündigungsschutz nach dem KSchG. Die vor dem 01.01.2004 bereits beschäftigten Arbeitnehmer können sich jedoch auch heute noch auf das KSchG berufen und dies zeitlich unbegrenzt weiter, solange in dem Betrieb die Anzahl dieser Anspruchsberechtigten den Schwellenwert von fünf Arbeitnehmern übersteigt.

Kompliziert? Es kommt noch schwieriger: Sind mittlerweile bestimmte Arbeitsplätze („Alt-Arbeitnehmer“) durch neue Arbeitnehmer ersetzt worden, so verlieren auch die anderen Stammarbeitnehmer ihren Kündigungsschutz. Ist also die Zahl der „Alt-Arbeitnehmer“ auf fünf oder weniger gesunken, gilt wieder der Schwellenwert von zehn Arbeitnehmern. Im Ergebnis bedeutet das: Mit fortschreitender Zeit wird in den meisten Betrieben aufgrund der normalen Fluktuation von Mitarbeitern nur noch die Zehn-Mitarbeiter-Schwelle in Betracht kommen.

Bei der Feststellung der Zahl der Arbeitnehmer sind Teilzeitbeschäftigte mit nicht mehr als 20 Wochenstunden mit dem Faktor 0,5 und mit nicht mehr als 30 Wochenstunden mit dem Faktor 0,75 zu berücksichtigen. Nicht mitzuzählen sind die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Mitzuzählen sind jedoch die aufgrund eines Arbeitsvertrages beschäftigten Familienangehörigen.

Maßgeblich ist die regelmäßige Beschäftigtenzahl im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung. Fehlt eine der oben genannten zwei Voraussetzungen, greift das Kündigungsschutzgesetz mit seinen hohen Anforderungen an die soziale Rechtfertigung einer Kündigung durch den Arbeitgeber nicht ein. Es besteht grundsätzlich Kündigungsfreiheit. Allerdings sind Arbeitnehmer in solchen Kleinbetrieben durch die zivilrechtlichen Generalklauseln vor sitten- oder treuwidrigen Kündigungen geschützt. Der Arbeitgeber muss ein gewisses Maß an sozialer Rücksichtnahme üben. Da der Kündigungsschutz, wie oben ausgeführt, von bestimmten Voraussetzungen abhängig ist, sollte in

jedem Fall ein Rechtsanwalt prüfen, ob die Voraussetzungen des allgemeinen Kündigungsschutzes vorliegen.

Weitere Informationen zu diesem Thema (Kündigung, allgemeiner und besonderer Kündigungsschutz Kündigungsschutzklage, etc.) und anderen arbeitsrechtlichen Themen (Abmahnung, Versetzung etc.) erteilt Ihnen gerne der Autor des Textbeitrages.

Textbeitrag:

Rechtsanwalt und Fachanwalt für

Arbeitsrecht Frank Preidel

Kanzlei Preidel . Burmester, Gehrden

Tel: 05108/913 57-10

E-mail: kanzlei-pb@t-online.de

Internet: www.kanzlei-pb.de