



**55606 Kirn**  
Binger Landstr. 35a

Tel.:06752 / 9 40 94  
Fax:06752 / 9 40 96

## Infoblatt zum Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003 sind eine Reihe von Änderungen zum 1.01.2004 im Arbeits- und Sozialrecht in Kraft getreten.

Insbesondere im Kündigungsschutzgesetz ergeben sich folgende Neuerungen:

Zukünftig gilt für die Beendigungs- u. Änderungskündigungen eine einheitliche Klagefrist von 3 Wochen, unabhängig von der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes.

Die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen beschränkt sich mit Neufassung des § 1 III 1 KSchG auf vier Sozialdaten: Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber kann aber bestimmte Personen von der Sozialauswahl herausnehmen, wenn deren Weiterbeschäftigung insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes im berechtigten betrieblichen Interesse liegt ( sog. Leistungsträgerklausel).

Die sog. Kleinbetriebsklausel des § 23 KSchG wurde neu gestaltet.

Ein Kleinbetrieb richtet sich weiterhin nach dem Schwellenwert von 5 Arbeitnehmern für die bereits zum 31.12.2003 bestehenden Arbeitsverhältnisse, wobei Arbeitsverhältnisse, die ab dem 1.01.2004 aufgenommen wurden, bis zu einer Beschäftigtenzahl von 10 Arbeitnehmern nicht mitgerechnet werden.

Das hat zur Folge, dass das Kündigungsschutzgesetz in Betrieben mit 5 oder weniger ( vor dem 1.01.2004 bereits beschäftigten) Arbeitnehmern ausschließlich der zur Berufsausbildung beschäftigten Arbeitnehmern keine Anwendung findet, auch wenn ab dem 1.01.2004 weitere Arbeitnehmer bis zu einer Gesamt-Arbeitnehmeranzahl von 10 eingestellt werden.

Der Gesetzgeber unterscheidet zwischen Arbeitsverhältnissen, die zum 31.12.2003 bereits bestanden und solchen, welche ab dem 1.01.2004 begonnen haben.

Bei einer Gesamt-Anzahl der Alt-und Neuarbeitnehmer von mehr als 10 findet das Kündigungsschutzgesetz uneingeschränkt auf sämtliche Arbeitsverhältnisse Anwendung. Sind jedoch mehr als 5 Alt-Arbeitnehmer und insgesamt weniger als 10 Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt, wird zwischen Alt-und Neu-Arbeitnehmern differenziert.

Für die ab dem 1.01.2004 eingestellten Arbeitnehmer genießen bis zu einem Schwellenwert von 10 Arbeitnehmern keinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz.

Alt-Arbeitnehmer genießen auch weiterhin den Kündigungsschutz nach den Vorschriften des 1. Abschnitts des Kündigungsschutzgesetzes, wenn sie bereits vor dem 1.01.2004 beschäftigt wurden und zum Zeitpunkt der Kündigung länger als 6 Monate in einem Betrieb mit mehr als 5 Alt-Arbeitnehmern beschäftigt werden.

Völlig neuartig ist der in § 1a KSchG vorgesehene Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Abfindung in Höhe eines halben Monatsverdienstes für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

Der mit Ablauf der Kündigungsfrist entstehende Anspruch setzt voraus,

- a) dass der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Erfordernisse nach § 1 II 1 KSchG gekündigt hat, wobei der vor dem 31.12.2003 eingestellte Arbeitnehmer länger als 6 Monate in einem Betrieb mit mehr als 5 Arbeitnehmern bzw. ein nach dem 31.12.2003 eingestellter Arbeitnehmer länger als 6 Monate in einem Betrieb mit mehr als 10 Arbeitnehmern beschäftigt worden sein muß
- b) dass der Arbeitgeber in der Kündigungserklärung darauf hingewiesen hat, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann. (doppelte Hinweispflicht des Arbeitgebers)
- c) dass der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Frist des § 4 S.1 KSchG keine Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, erhebt.

Mit freundlichen Grüßen

Rechtsanwalt Fuchs

Interessenschwerpunkte:

-Familienrecht (Ehescheidung, Kindes-u.Ehegattenunterhalt, Zugewinn, elterliche Sorge

Umgangsrecht, Versorgungsausgleich, Hausratsteilung, Vermögensauseinandersetzung, Wohnungszuweisung, Gewaltschutzgesetz etc.)

-Verkehrsunfallrecht (Schadensabwicklung von Haftpflicht u. Kaskoschäden, Bußgeld- und Strafverfahren)

- Arbeitsrecht (Kündigungsschutzverfahren, Zahlungsklagen etc.)

- Erbrecht (Erbrechtliche Auseinandersetzung, Pflichtteilsrecht etc.)

- Mietrecht (Kündigungen, Räumungsprozesse etc.)

- Allgemeines Zivilrecht (Kaufrecht, Reiserecht, Nachbarrecht etc.)

- Inkasso (Mahnverfahren, Zwangsvollstreckung)

- Allgemeines Strafrecht und Jugendstrafrecht.