

Nach einigem Hin und Her sind am 19.12.2003 vom Bundestag verschiedene Änderungen arbeitsrechtlicher Vorschriften beschlossen worden. Das "Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt" ist vom 24.12.2003. Es ist ein Teil der Agenda 2010 und wurde am 30.12. im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Es ist am 01.01.2004 in Kraft getreten. Welche Änderungen sich im Kündigungsschutz, im Teilzeit- und Befristungsgesetz und im Arbeitszeitgesetz ergeben, wird im nachfolgenden Überblick kurz beschrieben:

1.) **Änderung des § 23 KSchG:** Die Schwelle, ab der das Kündigungsschutzgesetz gilt, wird von regelmäßig fünf beschäftigten Arbeitnehmern zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs auf zehn heraufgesetzt. Mitarbeiter, die bisher Kündigungsschutz hatten, verlieren ihn nicht. Bei der Ermittlung der Arbeitnehmeranzahl werden bis zu fünf befristet Beschäftigte, die nach dem 31.12.2003 eingestellt wurden, in Kleinbetrieben mit bis zu zehn Beschäftigten nicht mitgezählt.

2.) **Änderung des § 1 III KSchG:** Die Kriterien für die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen werden gesetzlich festgeschrieben auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltspflichten des Mitarbeiters sowie das Vorliegen einer Schwerbehinderung. Leistungsträger, die für die wirtschaftliche Existenz des Unternehmens wichtig sind, können von der Sozialauswahl ausgenommen werden. Das Gericht überprüft lediglich grobe Fehlerhaftigkeit.

3.) **Neueinfügung des § 1 a KSchG** (vgl. hierzu NJW 2004, Heft 4, Seite 185 ff.): Verzichtet ein Arbeitnehmer bei einer betriebsbedingten Kündigung auf die Erhebung einer Klage vor dem Arbeitsgericht, hat er künftig (unter bestimmten Voraussetzungen, die der Arbeitgeber einzuhalten hat: v.a. Belehrung und Hinweis hierauf) einen gesetzlichen (str.; nach a.A. vertraglichen, da der Arbeitgeber das Entstehen beeinflussen kann) Anspruch auf Zahlung einer Abfindung. Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. § 10 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz gilt entsprechend. Neu ist auch, dass ein Arbeitnehmer eine Abfindung erhalten kann, wenn eine außerordentliche Kündigung vom Gericht als unbegründet angesehen wird.

4.) **Änderungen des § 4 S.1, 7 KSchG:** Für die Erhebung einer Klage gegen die Wirksamkeit einer schriftlichen Kündigung gilt eine einheitliche Drei-Wochen-Frist nach Zugang der Kündigung. Hierbei kommt es nicht mehr darauf an, auf welchen Grund die Kündigung gestützt wird. Dies ist für die Klausur die wichtigste Änderung.

5.) **Neueinfügung des § 14 II a TzBfG:** Existenzgründer erhalten nach einer neuen Vorschrift im Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 14 Abs. 2a) die Möglichkeit, befristete Arbeitsverträge ohne zusätzlichen Befristungsgrund bis zur Dauer von vier Jahren abzuschließen. Dies gilt für solche Betriebe, deren Gründung noch keine vier Jahre zurückliegt.

6.) Das **Arbeitszeitgesetz** wurde so geändert, dass die Bereitschaftszeit nun als Arbeitszeit gilt. Das bedeutet, dass nun im Durchschnitt von sechs Monaten höchstens 48 Stunden pro Woche gearbeitet werden darf. Bestehende Tarifverträge, die etwas Abweichendes vorsehen, bleiben aber noch maximal zwei Jahre gültig. Auch können neue Tarifverträge mit schärferen Bedingungen abgeschlossen werden.

# Gesetzestext zum KSchG

[neue Fassung ab 01.01.2004; Quelle: [www.jur-abc.de/de/30105006.htm](http://www.jur-abc.de/de/30105006.htm) ]

*Die Änderungen zum alten KSchG sind mit kursiv rot gekennzeichnet.*

## § 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

(3) Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des Absatzes 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers *die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers* nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat; auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. *In die soziale Auswahl nach Satz 1 sind Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.* Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne des Satzes 1 erscheinen lassen.

(4) *Ist in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt, wie die sozialen Gesichtspunkte nach Absatz 3 Satz 1 im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die Bewertung nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.*

(5) *Sind bei einer Kündigung auf Grund einer Betriebsänderung nach § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet, so wird vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des Absatzes 2 bedingt ist. Die soziale Auswahl der Arbeitnehmer kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, soweit sich die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat. Der Interessenausgleich nach Satz 1 ersetzt die Stellungnahme des Betriebsrates nach § 17 Abs. 3 Satz 2.*

## § 1a Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung

(1) *Kündigt der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Erfordernisse nach § 1 Abs. 2 Satz 1 und erhebt der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 keine Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, hat der Arbeitnehmer mit dem Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf eine Abfindung. Der Anspruch setzt den Hinweis des Arbeitgebers in der Kündigungserklärung voraus, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann.*

(2) *Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. § 10 Abs. 3 gilt entsprechend. Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden.*

## § 4 Anrufung des Arbeitsgerichts

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, daß eine Kündigung sozial ungerechtfertigt *oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam* ist, so muß er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der *schriftlichen* Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Im Falle des § 2 ist die Klage auf Feststellung zu erheben, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt *oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam* ist. Hat der Arbeitnehmer Einspruch beim Betriebsrat eingelegt (§ 3), so soll er der Klage die Stellungnahme des Betriebsrats beifügen. Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab.

## § 6 Verlängerte Anrufungsfrist

*Hat ein Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung im Klagewege geltend gemacht, dass eine rechtswirksame Kündigung nicht vorliege, so kann er sich in diesem Verfahren bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz zur Begründung der Unwirksamkeit der Kündigung auch auf innerhalb der Klagefrist nicht geltend gemachte Gründe berufen. Das Arbeitsgericht soll ihn hierauf hinweisen.*

## § 7 Wirksamwerden der Kündigung

*Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht (§ 4 Satz 1, §§ 5 und 6), so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam; ein vom Arbeitnehmer nach § 2 erklärter Vorbehalt erlischt.*

## § 13 Außerordentliche und sittenwidrige Kündigungen

*(1) Die Vorschriften über das Recht zur außerordentlichen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses werden durch das vorliegende Gesetz nicht berührt. Die Rechtsunwirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung kann jedoch nur nach Maßgabe des § 4 Satz 1 und der §§ 5 bis 7 geltend gemacht werden. Stellt das Gericht fest, dass die außerordentliche Kündigung unbegründet ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat auf seinen Antrag das Gericht das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen. Das Gericht hat für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses den Zeitpunkt festzulegen, zu dem die außerordentliche Kündigung ausgesprochen wurde. Die Vorschriften der §§ 10 bis 12 gelten ent-sprechend.*

*(2) Verstößt eine Kündigung gegen die guten Sitten, so finden die Vorschriften des § 9 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 und der §§ 10 bis 12 entsprechende Anwendung.*

*(3) Im übrigen finden die Vorschriften dieses Abschnitts auf eine Kündigung, die bereits aus anderen als den in § 1 Abs. 2 und 3 bezeichneten Gründen rechtsunwirksam ist, keine Anwendung.*

## § 23 Geltungsbereich

*(1) Die Vorschriften des Ersten und Zweiten Abschnitts gelten für Betriebe und Verwaltungen des privaten und des öffentlichen Rechts, vorbehaltlich der Vorschriften des § 24 für die Seeschiffs-, Binnenschiffs- und Luftverkehrsbetriebe. Die Vorschriften des Ersten Abschnitts gelten **mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 und des § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2** nicht für Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden. **In Betrieben und Verwaltungen, in denen in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden, gelten die Vorschriften des Ersten Abschnitts mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 und des § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2 nicht für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Dezember 2003 begonnen hat; diese Arbeitnehmer sind bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach Satz 2 bis zur Beschäftigung von in der Regel zehn Arbeitnehmern nicht zu berücksichtigen.** Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach **den Sätzen 2 und 3** sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.*