

## **Kündigungsschutzgesetz (Änderung 01.01.2004)**

Mit Wirkung zum 01.01.2004 ist das Kündigungsschutzgesetz in einigen Bereichen geändert worden, die auch für die Personalsachbearbeitung im kirchlichen Raum von Bedeutung sind.

1. Der Gesetzgeber hat in § 1 Abs. 3 die Bedingungen der sogenannten Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung geändert.

Nach nunmehr geltendem Recht orientiert sich die sogenannte Sozialauswahl allein an

- der Betriebszugehörigkeit
- dem Lebensalter
- den Unterhaltspflichten
- ggfs. der Schwerbehinderung des Arbeitnehmers.

Dabei sind in die soziale Auswahl die Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes im berechtigten betrieblichen Interesse liegen.

2. Besonders wichtig ist der neu eingefügte § 1 a mit folgendem Wortlaut:

(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 Klagfrist 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 6 Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden.

Mit dieser Regelung wird dem Arbeitgeber die Möglichkeit geboten, im Rahmen seiner betriebsbedingten Kündigung dem Arbeitnehmer eine Abfindung in der in Abs. 2 genannten Höhe anzubieten für den Fall, dass der Arbeitnehmer die Kündigung nicht vor Gericht anfechtet. Erhebt der Mitarbeiter Kündigungsschutzklage, ist das Angebot der Abfindung hinfällig!

3. § 4 ist dahingehend geändert worden, dass die Anrufung des Arbeitsgerichts innerhalb einer Frist von 3 Wochen zwecks Feststellung, dass die Kündigung unwirksam sei, nicht nur dann gilt, wenn die fehlende soziale Rechtfertigung der Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz geltend gemacht wird, sondern nach der Neuformulierung des § 4 gilt die Notwendigkeit, innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung Klage zu erheben, auch dann, wenn aus anderen als sozialen Gründen vom Arbeitnehmer die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung behauptet wird! Bisher war das gerichtliche Angreifen einer Kündigung aus anderen Gründen als denen, die das Kündigungsschutzgesetz für die Rechtsunwirksamkeit nennt, nicht an die 3-Wochenfrist gebunden.

4. Weiterhin ist der Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes dahingehend geändert worden, dass nach § 23 künftig für Mitarbeitende, die erst nach dem 31.12.2003 eingestellt worden sind, der Kündigungsschutz nur in Betrieben mit mehr als 10 Mitarbeitenden gilt! Für Mitarbeitende, die nach bisherigem Recht bereits Kündigungsschutz genossen, weil ihr Betrieb mehr als 5 Mitarbeitende hatte, bleibt der Kündigungsschutz nach bisherigem Recht erhalten.