

# Neuregelung des Kündigungsschutzes

- 1. Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) findet nicht in jedem Betrieb Anwendung. Welche Betriebsgröße ist seit dem 1. 2. 2004 maßgebend?**  
 In so genannten Kleinbetrieben mit 10 oder weniger Beschäftigten findet das KSchG keine Anwendung. Somit besteht der Kündigungsschutz nur noch in Betrieben, in denen in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt werden.
- 2. Wer zählt als Arbeitnehmer in diesem Sinne?**  
 Es sind dies alle gewerblichen Arbeitnehmer, leitende und nicht leitende Angestellte, Poliere, mitarbeitende Familienangehörige des Betriebsinhabers, Teilzeitbeschäftigte (anteilig) sowie Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ruht (z. B. Wehr- oder Zivildienstleistende).
- 3. Welche Personen sind ausdrücklich nicht mitzuzählen?**  
 Die Betriebsinhaber, Auszubildende, freie Mitarbeiter, vorübergehende Aushilfskräfte, Anlernlinge und Praktikanten sind bei der Feststellung der Betriebsgröße nicht mitzuzählen.
- 4. Wie werden die Teilzeitbeschäftigten gezählt?**  
 Maßgeblich ist die wöchentliche Arbeitsleistung: bis 20 Stunden = 0,5 Arbeitnehmer, bis 30 Stunden = 0,75 Arbeitnehmer.
- 5. Bezieht sich der Kündigungsschutz auf alle Arbeitnehmer eines Betriebes?**  
 Nein. Das KSchG findet weiterhin nur Anwendung, wenn derjenige Arbeitnehmer, der sich mit einer Kündigungsschutzklage gegen eine Kündigung zur Wehr setzen will, mindestens 6 Monate ohne Unterbrechung in dem Unternehmen in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat.
- 6. Welcher Zeitpunkt ist für die 6-Monats-Berechnung zu Grunde zu legen?**  
 Es ist der Zeitpunkt des Zugangs der schriftlichen Kündigung.
- 7. Das KSchG fordert, dass eine Kündigung „sozial gerechtfertigt“ sein muss. Was ist darunter zu verstehen?**  
 Danach ist eine Kündigung dann sozial gerechtfertigt, wenn ihr Grund a) in der Person des Arbeitnehmers oder b) im Verhalten des Arbeitnehmers liegt oder c) wenn sie ein dringendes betriebliches Erfordernis ist.
- 8. Welche können die Ursachen für eine betriebsbedingte Kündigung sein?**  
 Es kommen in Betracht: Auftragsmangel, Umsatzrückgang, Gewinnrückgang, Unrentabilität; aber auch innerbetriebliche Dinge wie Betriebsstilllegung bzw. Schließung einer Betriebsabteilung, Rationalisierungsmaßnahmen sowie Umstrukturierungen.
- 9. Bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber die richtige Sozialauswahl zu treffen. Was bedeutet dies?**  
 Er hat soziale Gesichtspunkte zu berücksichtigen, die seit der Neuregelung des Gesetzes auf folgende Kriterien festgelegt sind: a) die Dauer der Betriebszugehörigkeit, b) das Lebensalter, c) die Unterhaltspflichten und d) die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers.
- 10. Für betriebsbedingte Kündigungen sieht das KSchG erstmals einen Anspruch auf eine gesetzliche Abfindung vor. Wie sieht die Regelung aus?**  
 Das Entstehen des Abfindungsanspruchs ist an zwei Voraussetzungen geknüpft:  
 a) der Arbeitgeber muss in der Kündigungserklärung darauf hinweisen, dass die Kündigung auf betriebsbedingte Gründe gestützt wird und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist eine Abfindung beanspruchen kann. b) Der Arbeitnehmer muss seinerseits die Klagefrist (3 Wochen) verstreichen lassen, d. h. auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichten.