

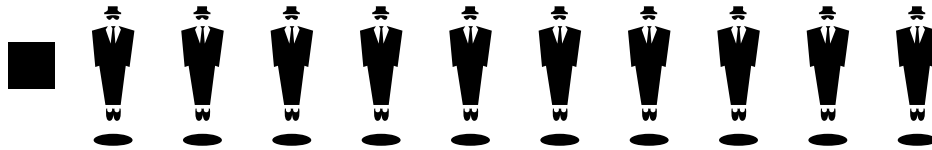
# Änderungen Arbeitsrecht 2004

- Anhebung Schwellenwert Kleinbetrieb
- Kriterien für Sozialauswahl
- neue Abfindungsregeln
- einheitliche Frist für Klagen gegen Kündigung
- Befristungsmöglichkeit für Existenzgründer

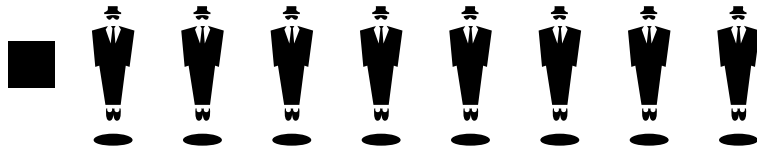
## Gegenüberstellung 1996-1998-2004

	1996	1998	2004
<b>Schwellenwert für Kleinbetriebe</b>	10 Arbeitnehmer	5 Arbeitnehmer	10 Arbeitnehmer
<b>Kriterien f. Sozialauswahl</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dauer der Betriebszugehörigkeit</li> <li>2. Lebensalter</li> <li>3. Unterhaltspflichten</li> </ol>	allgemein soziale Gesichtspunkte	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dauer der Betriebszugehörigkeit</li> <li>2. Lebensalter</li> <li>3. Unterhaltspflichten</li> <li>4. Schwerbehinderung</li> </ol>
<b>Klagefrist</b>	3 Wochen nur für Kündigungsschutzklagen nach KSchG und gegen außerordentliche Kündigungen		für alle Klagen gegen Kündigungen

# Erforderlichkeit der Auswahl:

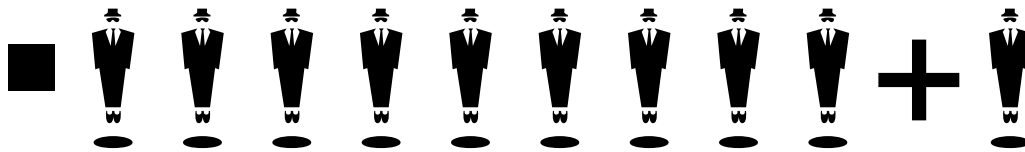


- zu entlassen:



- Folge: Auswahl erforderlich

# Erforderlichkeit der Auswahl:



- zu entlassen:



- Folge: Keine Auswahl erforderlich

# **Nicht einzubeziehen: „Leistungsträger“**

Weiterbeschäftigung im Interesse des Betriebs, insbesondere wegen:

- seiner Kenntnisse
- seiner Fähigkeiten und Leistungen
- zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebs

# Dreistufenmodell für das Auswahlverfahren

- 1. Stufe: Wer ist vergleichbar?
- 2. Stufe: Wer ist herauszunehmen, weil seine Weiterbeschäftigung im berechtigten betrieblichen Interesse liegt?
- 3. Stufe: Wer ist wegen der Sozialkriterien auszuwählen?

# Schwellenwertberechnung

- Kündigungsschutz, wenn im Betrieb mehr als 5 Arbeitnehmer
- Beschäftigungszeit länger als 6 Monate
- Anrechnung Teilzeitbeschäftigter:
  - Arbeitszeit < 20 Stunden / Woche: 0,5
  - Arbeitszeit < 30 Stunden / Woche: 0,75
- Neueinstellungen ab dem 01.01.2004 bleiben unberücksichtigt, wenn Zahl von 10 Arbeitnehmern nicht überschritten wird

# Schwellenwertberechnung

bis 31.12.2003	nach 01.01.2004	Kündigungsschutz
!!!!	+!!!	Nein
!!!!!!	+!!!	Alt-AN: Ja
!!!!!!	+!!!!+!!!! (1.5.04)	Ja, alle ab 1.5.04
!!!!!!-! (31.10.04)	+!!!	ab 1.11.04: Nein
!!!!!!-! (31.10.04)	+!!!!+!!!! (1.5.04)	bis 31.10.04: Ja ab 1.11.04: Nein



# Kriterium: Betriebszugehörigkeit

- Dauer des ununterbrochenen Bestandes des Arbeitsverhältnisses
  - also auch Zeiten vor Betriebsübergang
  - einschließlich Ausbildungszeit
- Bei Unterbrechung:
  - Zusammenhang
  - Dauer
  - sachlicher Grund

# Kriterium: Lebensalter

- Beurkundete Geburtsdatum
- nachträgliche Änderung, wie in manchen Ländern möglich, unbeachtlich

# Kriterium: Unterhaltspflichten

- Nur im Familienverband
- Ausschlaggebend:
  - Anzahl der Berechtigten
  - Höhe der Unterhaltsleistungen

# Kriterium: Schwerbehinderung

- zu berücksichtigen trotz Zustimmungsverfahren beim Integrationsamt
- Voraussetzungen
  - Grad der Behinderung  $\geq 50$
  - Nachweis: Schwerbehindertenausweis
  - oder Offensichtlichkeit
- Gleichstellung
  - GdB mindestens 30 und weniger als 50
  - Entscheidung der Bundesagentur für Arbeit
  - **ab Antragstellung**

# Auswahl nach Punkteschema

- **Herkömmlich:**
  - Beschäftigungszeit: 2 Punkte / Beschäftigungsjahr
  - Lebensalter: 1 Punkt / Beschäftigungsjahr
  - Unterhaltspflichten: 5 Punkte / Berechtigtem
- **Differenzierung beim Alter:**
  - bis zu 30 Lebensjahren: 1 Punkt / Lebensjahr
  - bis zu 40 Lebensjahren: 3 Punkte / Lebensjahr
  - bis zu 60 Lebensjahren: 5 Punkte / Lebensjahr
  - über 60 Lebensjahren: 4 Punkte / Lebensjahr

# Befristungsmöglichkeiten für Existenzgründer

- Befristung ohne sachlichen Grund
- bis zur Dauer von vier Kalenderjahren
- mehrfache Verlängerung möglich
- während der ersten vier Jahre nach der Unternehmensgründung

# gesetzlicher Abfindungsanspruch:

- bei Kündigung aus dringenden betrieblichen Gründen
- Mit Kündigungserklärung Hinweis auf
  - dringende betriebliche Erfordernisse
  - Bereitschaft zur Zahlung einer Abfindung bei Verstreichenlassen der Klagefrist
- Höhe der Abfindung: 0,5 Brutto-Monatsverdienste / Beschäftigungsjahr
- Fälligkeit: Mit Ablauf der Kündigungsfrist