

Aktuelle Information

STRUNZ WINKLER ALTER

Veränderungen im arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz

In Ergänzung zur aktuellen Information 36/03

Zur Neuregelung des Kündigungsschutzes weisen wir im Folgenden auf den seit 01.01.2004 neu in das Kündigungsschutzgesetz aufgenommenen Paragraphen 1 a hin. Dieser lautet:

§ 1 a (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.

Die Neuregelung ist zur Vermeidung unnötiger Arbeitsgerichtsprozesse in den Fällen in das Gesetz aufgenommen worden, in denen der Arbeitnehmer ohnehin nur die Zahlung einer Abfindung anstrebt und der Arbeitgeber auch bereit ist, eine solche zu zahlen. Im Falle betriebsbedingter Kündigungen kann der Arbeitgeber also – sofern er die Kündigung entsprechend finanziell abfedern kann und will – in die Kündigungserklärung folgenden Satz aufnehmen: „Die Kündigung wird auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt. Sofern Sie gegen die Kündigung nicht Kündigungsschutzklage gem. § 4 Kündigungsschutzgesetz erheben, haben Sie Anspruch auf eine Abfindung“.

Es obliegt dann dem Arbeitnehmer, ob er sich für eine Kündigungsschutzklage entschließt oder aber sich für die Abfindung entscheidet. Diese wäre dann zwingend mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Höhe der Formel $0,5 \times$ Bruttoverdienst des letzten Monats vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen.

Sollen Abfindungen gar nicht oder in geringerer Höhe gezahlt werden ist der Hinweis auf die Abfindungszahlung im Kündigungsschreiben zu unterlassen. Klagt der Arbeitnehmer dann auf Fortbestand des Arbeitsverhältnisses entscheidet sich im Prozess, ob der Arbeitgeber bei der gegebenen Sachlage die Kündigung auch ohne Abfindungszahlung durchbekommt oder im Wege eines Vergleichs beziehungsweise einer Vertragsauflösung gemäß §§ 9, 10 KSchG eine Abfindung zu zahlen ist.

STRUNZ ♦ WINKLER ♦ ALTER RECHTSANWÄLTE		
RA Dietmar Strunz	RA Karsten Winkler	RA Manfred Alter
RA In Noreen Walther	RA Martin Alter	RA Michael Schlicke
Zschopauer Str. 216 09126 Chemnitz		
Tel.: (03 71) 5 35 38 00 Fax: (03 71) 5 35 38 88 E-Mail: kanzlei@strunz-winkler-alter.de		