

## Ausgewählte arbeitsrechtliche Begriffe in der betrieblichen Praxis

### 1. Kündigung(sgründe)

### 2. Änderungskündigung

**MERKE:** beide immer nur **schriftlich** mit nachweislichem Zugang der Kündigung möglich!

- |   |   |
|---|---|
| a) betriebsbedingt = z.B. Schließung        | a) Inhalt/Definition                                  |
| b) verhaltensbedingt= z.B. Tätlichkeit      | b) Vorrang Verhandlungslösung                         |
| c) personenbedingt= z.B. dauernde Krankheit | c) Abgrenzung zum arbeitgeberseitigen Direktionsrecht |

### 3. Kündigungsschutz

- a) grundsätzlich im Kleinbetrieb bis 10 Mitarbeiter (nur geringstes Mindestmaß an Sozialauswahl) bzw. weitgehend freie Kündigungsmöglichkeit!
- b) Kündigungsschutzgesetz anwendbar bei "in der Regel mehr als 10 Mitarbeitern"
  - aa) Altbestandsschutz für Arbeitsverhältnisse vor 2004 : § 23 KSchG = mehr als 5,5 Mitarbeiter aus vor 2004 noch beschäftigt?
  - bb) für Arbeitsverhältnisse ab 1.1.2004: nur bei mehr als 10 Mitarbeiter, siehe aa)
  - cc) Berechnungsschlüssel: (Arbeitszeit entscheidend: bis 20 h pro Woche 0,5///bis 30 h pro Woche 0,75///darüber: 1,0 )

### 4. Abfindung ? Grundsätzlich nur bei Anwendbarkeit des KSchG; siehe 3. b)

- a) es besteht Betriebsrat: dann bei Betriebsänderung/Betriebsschließung gemäß §§ 111 ff. BetrVG : Interessenausgleichs- /Sozialplanpflicht bei mehr als 20 Mitarbeitern
- b) bei Wirksamkeit der Kündigung auch bei mehr als 10 Mitarbeitern kein Anspruch, in Kleinbetrieben (erst recht) auch nicht.  
**ABER:** in gerichtlicher Praxis Zahlung in 70 % der Fälle !

## **5. Befristung:** muss vor Arbeitsantritt immer **schriftlich** vereinbart sein !

- a) Befristung mit Sachgrund (z.B. Elternzeit-/Urlaub- und Krankheitsvertretung), § 14 Absatz 1 Teilzeitbefristungsgesetz (TzbfG)
- b) Befristung ohne Sachgrund; siehe § Absatz 14 Abs. 2 TzbfG: für die Dauer von 2 Jahren maximal dreimal möglich. für Unternehmensgründer 4 Jahre

## **6. Kündigungsfristen/Systematik**

- a) gesetzliche/vertragliche/tarifliche Regelungen möglich !
- b) zunächst: Probezeit muss immer **schriftlich** vereinbart werden ! anders: wenn Tarifvertrag dies schon regelt !
- c) gesetzliche Frist: § 622 Absatz 1 BGB "4 Wochen" als Mindestfrist außerhalb von Tarifverträgen mit Verlängerung in § 622 Abs. 2 BGB.  
**ABER:** Privilegierung im Kleinbetrieb möglich, siehe § 622 Absatz 5 Nr. 2 BGB, nur wenn **schriftlich** vereinbart in Betrieben mit bis zu 20 Mitarbeitern ! dann immer 4 Wochen möglich zum 15. oder Monatsende !

**Merksatz:** vertragliche Regelungen nur möglich, wenn sie mindestens die gesetzlichen Vorgaben einhalten !

## **7. Arbeitsgerichtsprozess**

- a) Kündigungsschutzklage, § 4 KSchG
- b) Befristungskontrollklage, § 17 TzbfG

**MERKE:** nur drei Wochen Klagefrist (ab Erhalt Kündigung bzw. Enddatum des Vertrages !)