

Änderungen zum Kündigungsschutz

Leichtere Entlassungsmöglichkeiten für Kleinbetriebe

Ab **1. Januar 2004** ist das neue Kündigungsschutzgesetz in zwei Stufen anwendbar und führt zu einem gespaltenen Kündigungsschutz:

Zunächst wurde die allgemeine Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes auf Betriebe mit in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer reduziert. In Betrieben mit zehn oder weniger Arbeitnehmern gilt das Gesetz nicht für neu eingestellte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31.12.2003 geschlossen wurde.

Die bisher unter den Kündigungsschutz fallenden Arbeitnehmer bleiben geschützt. Das bedeutet etwa in Betrieben mit bisher sieben Arbeitnehmern, dass nur neu eingestellte Mitarbeiter (Nr. 8, 9 und 10) keinen Kündigungsschutz genießen. Stellt der Arbeitgeber aber einen elften Mitarbeiter ein, erweitert sich der Kündigungsschutz auf die gesamte Belegschaft.

Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmern behalten den Kündigungsschutz solange, wie im Betrieb mehr als fünf Arbeitnehmer tätig sind, die am 31.12. 2003 dort schon beschäftigt waren. In der Praxis bedeutet dies, dass etwa in Betrieben, in welchen zum 31.12.2003 sechs Arbeitnehmern beschäftigt waren, der Kündigungsschutz für alle alten Mitarbeiter dann wegfällt, falls nach dem 31.12.2003 einer dieser (alten) Arbeitnehmer den Betrieb verlässt. Bei der Ermittlung der relevanten Mitarbeiterzahl werden wie bisher Teilzeitbeschäftigte anteilig berücksichtigt (Faktor 0,5 bis 20 Std./Wo, 0,75 bis 30 Std./Wo).

Bei der **Sozialauswahl** gibt es künftig Einschränkungen: Sie wird auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers beschränkt. Leistungsträger des Betriebes können bei berechtigtem betrieblichen Interesse von vornherein von der Sozialauswahl ausgenommen werden. Sofern Arbeitgeber und Betriebsrat sich auf eine Namensliste der für die beabsichtigte betriebsbedingte Kündigung infrage kommenden Mitarbeiter geeinigt haben oder eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag die Gewichtung der Sozialauswahlkriterien bestimmt, kann das Gericht die Entscheidung, wer gehen muss, nur noch auf grobe Fehler hin überprüfen.

Die dreiwöchige Klagefrist

Bei einer betriebsbedingten Kündigung hat der Gekündigte die Wahl, ob er sich gegen die Kündigung wehrt oder sie akzeptiert. Will er sich zur Wehr setzen, muss er, wie bisher auch, binnen drei Wochen nach Erhalt der Kündigung Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erheben.

Akzeptiert er die Kündigung, kann er einen nunmehr zum ersten Mal in § 1a KSchG normierten Abfindungsanspruch in Höhe eines halben Bruttomonatsgehaltes pro Beschäftigungsjahr gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen. Das gilt, wenn der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben erklärt, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt wird und der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen

der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann. Fehlt ein solcher Hinweis, muss Klage erhoben werden.

Der Gesetzgeber will so kleinen Betrieben helfen, kurzfristig auf eine verbesserte Auftragslage zu reagieren und Neueinstellungen zu realisieren.

Quelle: Berliner Zeitung vom 3./4. Januar 2004 , Autor: A.Dittmann, RA

Weitere Informationen dazu im Internet unter:

<http://www.bmwi.de/bmwa/Navigation/Arbeit/arbeitsrecht,did=28592.html>

Änderungen im Handwerksrecht seit 01.01.2004 in Kraft

Zwei Gesetze sind zum 1. Januar in Kraft getreten:

- Drittes Gesetz zur Änderung der Handwerksordnung und anderer handwerksrechtlicher Vorschriften,
- Gesetz zur Änderung der Handwerksordnung und zur Förderung von Kleinunternehmen

Damit wird das aus dem Jahr 1953 stammende Handwerksrecht in Teilen reformiert. Die Bundesregierung verspricht sich davon Existenzgründungen im Handwerk zu erleichtern, die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung des Handwerks zu stärken und Arbeitsplätze zu sichern bzw. Impulse für neue Arbeits- und Ausbildungsplätze zu geben.

Die Kernpunkte im einzelnen sind:

Meisterzwang

Hauptsächlich dreht sich die Diskussion um den Meisterbrief im Handwerk. Der bleibt weiter erhalten, es gibt aber Lockerungen. Nur noch in gefahrenengeneigten und ausbildungsintensiven Bereichen gilt weiterhin der Meisterzwang.

Bisher gab es die Unterscheidung in:

- 94 zulassungspflichtige Handwerke, für die ein Meisterbrief als Befähigungsnachweis nötig war (Anlage A) und
- 57 handwerksähnliche Gewerbe ohne Meisterbrief (Anlage B).

Daraus werden jetzt:

- 41 Zulassungspflichtige Handwerke, für die ein Meisterbrief als Befähigungsnachweis nötig ist (**Anlage A neu**) und
- 53 zulassungsfreie Handwerke ohne Meisterbrief (**Anlage B neu**) und
- 57 handwerksähnliche Gewerbe ohne Meisterbrief, die es bisher auch gab (**Anlage B neu**).

Die Ausbildungsverordnung gilt weiterhin für alle 94 Berufe der alten Anlage A.

Gesellen ohne Meisterbrief

Mit dem Nachweis von mindestens sechs Jahren Berufserfahrung, davon vier Jahre in leitender Position (eigenständige Entscheidungsbefugnisse), können sich erfahrene Gesellen auch ohne Meisterbrief in Berufen der Anlage A selbstständig machen.

Ausgenommen sind aber 6 der 41 Berufe aus der Anlage A:

- Schornsteinfeger,
- Augenoptiker,
- Hörgeräteakustiker,
- Orthopädietechniker,
- Orthopädieschuhmacher und
- Zahntechniker

für die weiterhin der Meisterbrief Pflicht ist.

Einfache handwerkliche Tätigkeiten

Tätigkeiten, die nach höchstrichterlicher Rechtssprechung innerhalb von 2 bis 3 Monaten erlernbar sind, unterliegen bereits derzeit nicht dem Meisterzwang. Dies wird jetzt in der neuen Handwerksordnung ausdrücklich geregelt.

Inhaberprinzip

Das bisher geltende Prinzip, wonach der Inhaber eines Handwerksbetriebes selbst Meister sein musste, wird aufgehoben. Ab sofort können Betriebe einen Meister als Betriebsleiter einstellen und erfüllen somit die Voraussetzungen nach der Anlage A. Insbesondere die Probleme bei der Unternehmensnachfolge im Handwerk sollen dadurch entschärft werden.

Vereinfachte Zulassungen

Der Zugang zum Handwerk wird mit den neuen Gesetzesregelungen für Ingenieure und Techniker erleichtert, wie auch das Verfahren für den Qualifikationsnachweis für Bürger aus anderen EU-Staaten vereinfacht wird.

Existenzgründungen

Die oben beschriebenen Erleichterungen können insbesondere Existenzgründungen vereinfachen, z.B. mit Gründungen von Betrieben ohne Meisterzwang nach der neuen Anlage B oder der Regelungen für die „einfachen handwerklichen Tätigkeiten“.

Zusätzlich erhalten neue Handwerksunternehmen in den ersten 4 Jahren nach ihrer Gründung eine stufenweise Befreiung von den Kammerbeträgen.

Weitere Informationen dazu im Internet unter:

<http://www.bmwi.de/Navigation/Wirtschaft,did=28608.html>

<http://www.bmwi.de/Navigation/Mittelstandspolitik/politik-fuer-das-handwerk.html>

<http://www.bundesregierung.de/artikel,-482894/Ein-modernes-Handwerksrecht.htm>

Rückfragen : Jürgen Kleiber Tel: 030-4240 2404 Fax: 2510 Mail: juergen.kleiber@ba-pankow.verwalt-berlin.de
Hausanschrift : Fröbelstraße 17, D-10405 Berlin, Haus 6 , Raum 346 – 3.Etage