

Kündigung Teil 7: Kündigungsschutz auch im Kleinbetrieb?

Der individuelle Kündigungsschutz griff bislang immer dann ein, wenn in einem Betrieb mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt waren. Seit dem 01.01.2004 besteht allgemeiner Kündigungsschutz erst bei mehr als 10 Arbeitnehmern im Betrieb. Entscheidend für die Feststellung dieses betrieblichen Schwellenwertes ist die Anzahl der Arbeitnehmer, die in der Regel im Betrieb beschäftigt werden. Dabei werden Auszubildende nicht mitgezählt. Teilzeitbeschäftigung wird bei nicht mehr als 20 Arbeitsstunden pro Woche mit einem Zählwert von 0,5, bei nicht mehr als 30 Arbeitsstunden pro Woche mit einem Zählwert von 0,75 berücksichtigt. Sollte die Anzahl der Mitarbeiter 10 oder weniger betragen bedeutet dies jedoch nicht, dass Arbeitnehmern frei gekündigt werden darf. Die Rechtsprechung hat neben dem gesetzlichen besonderen Kündigungsschutz (z.B. für Schwangere, Schwerbehinderte etc.) einen allgemeinen Kündigungsschutz auch in Kleinbetrieben entwickelt. Es sind folgende Grenzen zu beachten: Die Kündigung darf nicht auf willkürlichen oder sachfremden Motiven beruhen (Verbot treuwidriger Kündigung). Dies kann z.B. bei Kündigungen, die einen Arbeitnehmer wegen Geschlecht, Abstammung, ethnischer Herkunft oder Religion diskriminieren der Fall ein. Die Kündigung darf nicht sittenwidrig sein (Verstoß gegen die guten Sitten), wie z.B. ein verwerfliches Motiv des Kündigenden. Bei einer betriebsbedingten Kündigung ist ein gewisses Maß an sozialer Rücksichtnahme erforderlich (vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21.02.2001, Az: 2 AZR 15/00 und Urteil vom 06.02.2003, Az: 2 AZR 672/01). Eine Kündigung eines erheblich schutzwürdigeren Arbeitnehmers vor der eines weniger schutzwürdigeren Arbeitnehmers ist ohne ein berechtigtes Interesse nicht zulässig. Der Arbeitgeber kann sich auf Leistungsgesichtspunkte, persönliche Momente oder persönliche Fähigkeiten und Kenntnisse weiterbeschäftigter und sozial weniger schutzbedürftiger Arbeitnehmer berufen. Im Rahmen der Abwägung der betroffenen Belange kommt der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit im Kleinbetrieb ein erhebliches Gewicht zu. Praktisch bleibt damit die betriebsbedingte Kündigung auch schutzbedürftiger Arbeitnehmer zulässig, so lange der Arbeitgeber spezielle, sachbezogene Gründe für die Auswahl gerade dieses Arbeitnehmers anführen kann. Kündigungen, die an Verhaltensweisen des Arbeitnehmers anknüpfen, bedürfen keiner Abmahnung. Unbeeinträchtigt hiervon bleibt das Erfordernis der Rechtsprechung, Arbeitnehmer im Falle einer Verdachtskündigung anzuhören. Der Arbeitgeber ist, da er keines Sachgrundes zum Ausspruch der Kündigung bedarf, nicht verpflichtet, einen Kündigungsgrund anzugeben. Dafür, dass die Kündigung auf evident sachwidrigen Gründen beruht, ist der Arbeitnehmer beweisbelastet. Zusammenfassend muss bei einer Kündigung im Kleinbetrieb folgendes geprüft werden: 1. Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) d.h. mehr als 10 Arbeitnehmer = KSchG anwendbar; weniger als 10 Arbeitnehmer = KSchG nicht anwendbar, es gelten allgemeine Regeln (Bestandsschutz bei Alt-Arbeitnehmern ist zu prüfen). 2. Kündigung: -nicht treuwidrig, - nicht sittenwidrig, -soziale Rücksichtnahme, -kein Sonderkündigungsschutz; - kein Auszubildendenverhältnis. 3. Form, Frist und Inhalt: -schriftlich mit Unterschrift und Datum, -unmissverständlich, evtl. unter Angabe des Grundes, -Hinweispflicht (auf Meldung der Arbeitssuche bei der Agentur für Arbeit).

Weitere Informationen zu diesem Thema (Kündigungsschutz im Kleinbetrieb) und anderen arbeitsrechtlichen Fragestellungen erteilt Ihnen gerne der Autor des Textbeitrages.

**Textbeitrag: Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Frank Preidel, Gehrden, Tel: 05108/91357-10
E-mail: ra-preidel@t-online.de**