

Achtung: Kündigungsschutz im Kleinbetrieb!

Aus aktuellem Anlass ist noch einmal darauf hinzuweisen, dass es Kündigungsschutz auch im Kleinbetrieb gibt. Dies gilt unabhängig von den gesetzlichen Neuregelungen im Kündigungsschutzgesetz zur sog. Kleinbetriebsklausel mit Wirkung seit dem 1. Januar 2004.

| Uwe Schlegel

Ein Kleinbetrieb setzt voraus, dass nicht mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt werden (§ 23 Abs. 1 S. 2 Kündigungsschutzgesetz). Unter Beachtung der Änderungen im Kündigungsschutzgesetz mit Wirkung ab 1. Januar 2004 gilt für die seitdem eingestellten Arbeitnehmer, dass der Betrieb solange ein Kleinbetrieb ist, wie er nicht mehr als zehn Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigt (§ 23 Abs. 1 S. 3 KSchG). Ausgenommen bleiben Auszubildende. Wegen der im Grenzbereich schwierigen Fragen ist gegebenenfalls arbeitsrechtlicher Rat einzuholen.

Kündigungsschutz im Kleinbetrieb

Nachfolgende Beispiele sollen einen Eindruck von der Reichweite des allgemeinen Kündigungsschutzes vermitteln. Die Aufzählung ist nicht abschließend:

1. Unabhängig von der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer genießt ein Behinderter mit einem Behinderungsgrad von mindestens 50% und diesem Gleichgestellte das Privileg, dass vor Ausspruch einer arbeitgeberseitigen Kündigung die Zustimmung des Integrationsamtes einzuholen ist (§ 85 Sozialgesetzbuch IX). Eine Kündigung ohne Zustimmung führt zur Unwirksamkeit der Kündigung.
2. Für Schwangere und Mütter bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Schwangerschaft gilt, dass die Kündigung der Zustimmung der zuständigen staatlichen Stelle bedarf (§ 9 Mutterschutzgesetz).
3. Nach § 18 Abs. 1 S. 1 Bundeserziehungsgeldgesetz darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens

jedoch acht Wochen vor Beginn und während der Elternzeit, nicht kündigen.

4. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden (Urt. v. 21.2.2001, Az. 2 AZR 15/00), dass auch im Kleinbetrieb im Zusammenhang mit dem Ausspruch einer arbeitgeberseitigen Kündigung ein „Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme“ zu üben ist. Eine Kündigung, die dies nicht beachtet, verstößt demnach gegen den Grundsatz von Treu und Glauben nach § 242 BGB.

Bis heute ist nicht vollständig geklärt, welche Konsequenzen sich hieraus für den Arbeitgeber im Kleinbetrieb ergeben. Entschieden ist allerdings (BAG, Urt. v. 25.4. 2001, Az. 5 AZR 360/99), dass der auf konkreten Umständen beruhende Vertrauensverlust gegenüber einem Arbeitnehmer die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber auch dann rechtfertigen kann, wenn die Umstände, auf den der Vertrauensverlust beruht, objektiv nicht verifizierbar sind.

Hinweise für die Praxis

Vor Ausspruch einer jeden arbeitgeberseitigen Kündigung ist deren Rechtmäßigkeit sehr sorgfältig zu prüfen. Gegenstand der Prüfung sind die juristischen und wirtschaftlichen Risiken. Hierbei ist in einem ersten Schritt die wirtschaftliche Zielsetzung (insbesondere hinsichtlich der Lohnkosten) zu fixieren. Erst dann folgt die Frage nach den rechtlichen Voraussetzungen und Risiken einer arbeitgeberseitigen Kündigung. Zu beachten ist schließlich der Kündigungstermin mit Blick auf die im Einzelfall zu beachtende Kündigungsfrist und die Möglichkeit einer etwaigen Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht. **||**



RA Dr. Uwe Schlegel

kontakt:

Rechtsanwalt Dr. Uwe Schlegel

Eisenbeis Rechtsanwaltsges. mbH
Rösrather Str. 759, 51107 Köln
Tel.: 02 21/8 80 40 60
Fax: 02 21/88 04 06 29
E-Mail: uwe.schlegel@etl.de

In Zusammenarbeit mit der
ADVISA Steuerberatungsgesellschaft mbH
Steinstr. 41, 45128 Essen
Tel.: 02 01/2 40 43 72
Fax: 02 01/2 40 43 79