

Der Kleinbetrieb und Kündigungsschutz

Welche Folgen hat die Kündigung eines Mitarbeiters im Kleinbetrieb?

Grundsätzlich kann ein Arbeitsverhältnis nicht ohne Weiteres gekündigt werden.

Zum einen ist einzuhalten die Kündigungsfrist nach § 622 BGB. Je länger das Arbeitsverhältnis besteht, umso länger ist auch die für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses einzuhaltende Kündigungsfrist. Hinzu kommen noch die Schutzrechte des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG). Gem. § 1 KSchG bedarf die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses einer sozialen Rechtfertigung. Damit diese Anforderung jedoch durchgreift, muss das Kündigungsschutzgesetz Anwendung finden. Dieses ist nicht bei jedem Arbeitsverhältnis der Fall.

Ob für ein Arbeitsverhältnis das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, ist geregelt in § 23 KSchG. Danach gilt das Kündigungsschutzgesetz für Arbeitnehmer, die ab dem 01. Januar 2004 eingestellt worden sind, nur, wenn der Arbeitgeber mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt, wobei Auszubildende nicht mitzählen.

Für Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 2003 eingestellt wurden, gilt unter weiteren besonderen Umständen das Kündigungsschutzgesetz sogar, wenn in dem Betrieb mehr als 5 Beschäftigte angestellt sind.

Ein Kleinbetrieb ist also ein Arbeitgeber, der 10 oder weniger Beschäftigte und unter bestimmten Umständen ein Betrieb, der 5 oder weniger Beschäftigte hat. Bei darüber hinaus gehender Beschäftigtenzahl handelt es sich nicht mehr um einen Kleinbetrieb i.S.d. § 23 KSchG.

Um nun die korrekte Mitarbeiterzahl zu ermitteln, muss man wissen, dass Auszubildende nicht mit zählen und Teilzeitbeschäftigte unter 20 Stunden nur mit einem Anteil mit 0,5, Beschäftigte bis zu 30 Stunden mit einem Anteil von 0,75 und über 30 Stunden pro Woche als volle Mitarbeiter zu rechnen sind.

Wenn also ein Arbeitgeber überlegt, einem Mitarbeiter zu kündigen oder ein Arbeitnehmer eine Kündigung von seinem Arbeitgeber erhalten hat, so müssen beide prüfen, ob das jeweilige Arbeitsverhältnis der Kleinbetriebsklausel des § 23 Abs. 1 KSchG unterfällt. Sollte dieses der Fall sein, ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber relativ einfach. In einem evtl. Kündigungsschutzverfahren würde dem Arbeitnehmer das Kündigungsschutzgesetz nicht zur Verfügung stehen. Sollten die Kleinbetriebsgrenzen jedoch überschritten sein, stellt sich die Situation anders dar und die Situation des Arbeitnehmers verbessert sich deutlich.

Es ist also dem Arbeitgeber, der einem Arbeitnehmer evtl. sogar einen schon vor dem 31.12.2003 bei ihm Beschäftigten kündigen will, dringend zu empfehlen, sorgfältig die Voraussetzungen der Kleinbetriebsklausel zu prüfen, um in einem Kündigungsschutzverfahren vor dem Arbeitsgericht nicht unerfreuliche Überraschungen zu erleben. Auch der Arbeitnehmer sollte im Falle einer Kündigung diese Überlegungen einfließen lassen, um zu entscheiden, ob er sich gegen die Kündigung zur Wehr setzen will. Eine Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht ist für Arbeitgeber und Arbeitnehmer teuer. Hierbei ist auch zu bedenken, dass es in der ersten Instanz vor den Arbeitsgerichten keine Kostenerstattung gibt, selbst für den, der die Klage gewinnt. Es bleibt also jeder auf seinen Prozesskosten sitzen.