

# Kündigungsschutz in Kleinbetrieben

**Von Rechtsanwältin Julia Schultheis und Rechtsanwalt Mischa Wölk –Fachanwalt für Arbeitsrecht–**

In den vergangenen Monaten wurde zunehmend über den Kündigungsschutz von Arbeitnehmern und eine eventuelle Lockerung des Kündigungsschutzes diskutiert.

Grundsätzlich genießen nur Arbeitnehmer Kündigungsschutz, die in einem Betrieb oder Unternehmen länger als 6 Monate beschäftigt sind und dieser Betrieb regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt.

In einem solchen Fall muss der Arbeitgeber im Falle einer betriebsbedingten Kündigung strenge Kriterien bei der Auswahl des zu kündigenden Mitarbeiters zu Grunde legen.

So ist im Rahmen dieser Sozialauswahl unter allen vergleichbaren Mitarbeitern derjenige zu ermitteln, der am wenigsten schutzbedürftig ist.

Hier spielen vor allem Kriterien wie die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter der Arbeitnehmer, Unterhaltspflichten sowie eine ggf. vorhandene Schwerbehinderung eine Rolle.

Allerdings sind auch Arbeitnehmer in Kleinbetrieben, also solchen Unternehmen, die regelmäßig weniger als 10 Arbeitnehmer beschäftigen nicht gänzlich schutzlos gestellt, wenn ihnen gekündigt wird.

Zwar muss der Arbeitgeber in einem Kleinbetrieb vor Ausspruch

einer betriebsbedingten Kündigung keine so strenge Sozialauswahl durchführen wie oben dargestellt, aber auch hier ist bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitgebers keine rein willkürliche Auswahl möglich.

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts hat auch der Arbeitgeber im Kleinbetrieb, auf den das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet, ein durch Art. 12 GG gebotenes Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme zu wahren, soweit im Fall der Kündigung unter mehreren Arbeitnehmern eine Auswahl zu treffen ist.

Eine Kündigung, die nicht dieser Anforderung entspricht, verstößt gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) und ist deshalb unwirksam.

Ein solcher Verstoß bei der Kündigung des sozial schutzbedürftigeren Arbeitnehmers ist um so eher anzunehmen, je weniger bei der Auswahlentscheidung eigene Interessen des Arbeitgebers eine Rolle gespielt haben.

Hat der Arbeitgeber keine spezifischen eigenen Interessen einem bestimmten Arbeitnehmer zu kündigen bzw. anderen vergleichbaren Arbeitnehmern nicht zu kündigen, und entlässt er trotzdem z.B. den Arbeitnehmer mit der längsten Betriebszugehörigkeit, dem höchsten Alter und den meisten Unterhaltspflichten, so spricht einiges dafür, dass der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung das ver-

fassungsrechtlich gebotene Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme außer acht gelassen hat.

Bestehen andererseits betriebliche, persönliche oder sonstige Interessen des Arbeitgebers, einen bestimmten Arbeitnehmer zu kündigen, so ist dies im Kleinbetrieb eher möglich als in Betrieben, in denen das Kündigungsschutzgesetz aufgrund der Arbeitnehmerzahl zur Anwendung kommt.

Festzuhalten ist, dass auch die Arbeitnehmer in Kleinbetrieben Kündigungen nicht völlig schutzlos ausgeliefert sind.

Für die betroffenen Arbeitnehmer lohnt sich in jedem Falle der Gang zum spezialisierten Anwalt, um die Rechtmäßigkeit einer Kündigung im Einzelfall überprüfen zu lassen.

Die Verfasser sind Rechtsanwältin mit Schwerpunkt Arbeitsrecht und Fachanwalt für Arbeits- und Steuerrecht bei der Hassenpflug Rechtsanwalts-gesellschaft mbH.



**HASSENPLUG RECHTSANWALTGESELLSCHAFT MBH**

Niederlassungen: Obere Königsstr. 24 · 34117 Kassel · Tel. 0561/7399079 · Fax 0561/7399142  
Burkhardweg 7 · 34576 Homberg · Tel. 05681/931618 · Fax 05681/931619

**WWW.ARBEITSRECHTSPRAXIS.COM**

