

Kündigung in Kleinbetrieben

Ob in einem Unternehmen das Kündigungsschutzgesetz gilt oder nicht, ist von der Anzahl der dort beschäftigten Arbeitnehmer abhängig.

Seit dem 01.01.2004 gilt das Kündigungsschutzgesetz nur noch für Betriebe, die regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigen (vorher galt es für alle Betriebe, die mehr als 5 Arbeitnehmer beschäftigten). Gerade in solchen Kleinbetrieben entstehen aber oft viele Fragen in Bezug auf die Kündigung von Arbeitsverhältnissen.

Dieses Merkblatt enthält die wichtigsten Informationen zu Kündigung und Kündigungsschutz, Kündigungsfristen, Inhalt und Form der Kündigung, Abfindungen und Aufhebungsverträgen, sowie zum Sonderfall der Kündigung von Auszubildenden.

Ein Anspruch auf Vollständigkeit wird dabei selbstverständlich nicht erhoben.

■ 1. Kündigung und Kündigungsschutz

Die Kündigung ist die häufigste Art, ein Arbeitsverhältnis zu beenden. In Unternehmen, in denen das Kündigungsschutzgesetz nicht anwendbar ist, kann grundsätzlich jedem Arbeitnehmer jederzeit gekündigt werden. Allerdings sind auch hier einige Regelungen zu beachten. Es besteht weiterhin ein Grundkündigungsschutz sowie ein Sonderkündigungsschutz für bestimmte Personengruppen.

1.1. Betrieblicher Schwellenwert

Zunächst einmal ist das Kündigungsschutzgesetz nur dann anwendbar, wenn mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt werden (§ 23 KSchG). Entscheidend für die Feststellung dieses betrieblichen Schwellenwertes ist also 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 wird mit 0,75 berücksichtigt. Allerdings gilt für bereits vor dem 01.01.2004 im Betrieb Beschäftigte ein Bestandsschutz. Das bedeutet, dass Beschäftigte, die bereits 2003 in einem Betrieb mit mehr als 5 Mitarbeitern beschäftigt waren, ihren alten Kündigungsschutz solange behalten, wie mehr als fünf dieser „Alt-Arbeitnehmer“ im Betrieb verbleiben.

Bei der Abgrenzung von Arbeitnehmern gegenüber solchen, die der neuen Regelung zum Kündigungsschutz unterliegen, ist ausschlaggebend, wann der Arbeitnehmer seine Arbeit aufgenommen hat. Auf den Zeitpunkt des Vertragschlusses kommt es also nicht an.

Beispiel: Im Betrieb wurden vor dem 01.01.2004 6 Arbeitnehmer beschäftigt. Nach dem 01.01.2004 wurden 4 weitere Arbeitnehmer eingestellt, zwei davon sind jedoch teilzeitbeschäftigt mit jeweils 20 Arbeitsstunden pro Woche. Damit werden im Betrieb 8 Arbeitnehmer voll beschäftigt, 2 Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt. Da die Teilzeitbeschäftigten jeweils mit 0,5 berücksichtigt werden müssen, arbeiten im Betrieb nun also regelmäßig 9 Arbeitnehmer.

Kündigungsschutz genießen allerdings nur die 6 Alt-Arbeitnehmer, denn für sie besteht ein Bestandsschutz. Die 4 Neu-Arbeitnehmer hingegen unterliegen nicht dem Kündigungsschutz, denn der betriebliche Schwellenwert von mehr als 10 Arbeitnehmern wurde nicht erreicht. Später kündigt Alt-Arbeitnehmer A, Alt-Arbeitnehmer B geht in Rente und ein weiterer Arbeitnehmer N wird neu eingestellt. Durch das Ausscheiden der beiden Alt-Arbeitnehmer A und B sinkt der Bestand der Alt-Arbeitnehmer auf 4. Damit besteht auch für die anderen im Betrieb verbleibenden Alt-Arbeitnehmer kein Kündigungsschutz mehr. Dass Arbeitnehmer N eingestellt wurde, um Alt-Arbeitnehmer B zu ersetzen, ändert daran nichts. Er wurde nach dem 01.01.2004 eingestellt und genießt damit keinen Bestandsschutz. Insgesamt verbleiben 8 Arbeitnehmer im Betrieb, die alle keinen Kündigungsschutz (mehr) genießen.

1.2. Bestehender Kündigungsschutz in Kleinbetrieben

Grundsätzlich kann zwar ein Arbeitsverhältnis im Kleinbetrieb von beiden Seiten unter Beachtung der Kündigungsfristen jederzeit wirksam gekündigt werden. Jedoch sind dabei folgende Grenzen zu beachten.

- Verbot treuwidriger Kündigung
Die Kündigung darf nicht auf willkürlichen oder sachfremden Motiven beruhen. Beispielsweise kann das bei Kündigungen, die einen Arbeitnehmer wegen Geschlecht, Abstammung, ethnischer Herkunft oder Religion diskriminieren oder aber bei Kündigungen, die in ehrverletzender Form oder zur Unzeit vorgenommen werden der Fall sein.

- Verstoß gegen die guten Sitten
Die Kündigung darf nicht sittenwidrig sein.
Beispielsweise sind verwerfliche Motive wie Rachsucht oder aber eine Kündigung wegen einer durch den Arbeitgeber selbst herbeigeführter Krankheit sittenwidrig.
- „Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme“
Die betriebsbedingte Kündigung erfordert nach Ansicht des Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 21.02.2001, Aktenzeichen 2 AZR 15/00) ein Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme. Eine Kündigung eines erheblich schutzwürdigeren Arbeitnehmers vor der eines weniger schutzwürdigeren Arbeitnehmers ist ohne ein berechtigtes (betriebliches, persönliches oder sonstiges) Interesse nicht zulässig. Allerdings kommt bei der Abwägung dieser Gründe der unternehmerischen Freiheit gegenüber der sozialen Rücksichtnahme ein erhebliches Gewicht zu. Praktisch bleibt damit die betriebsbedingte Kündigung auch schutzwürdigerer Arbeitnehmer zulässig, so lange der Arbeitgeber spezielle, sachbezogene Gründe für die Auswahl gerade dieses Arbeitnehmers anführen kann. Beispielsweise ist die Kündigung eines 50-jährigen Familienvaters, der schon über 20 Jahre im Unternehmen arbeitet vor der Kündigung eines 30-jährigen Ledigen ohne ein berechtigtes Interesse (z. B. deutlich bessere Ausbildung und höherer Wissensstand des 30-jährigen) nicht zulässig.

Zu beachten ist also, dass nach diesen Grundsätzen möglicherweise auch das Vorgehen einer Abmahnung, selbst wenn sie nicht gesetzlich vorgegeben ist, empfehlenswert oder sogar erforderlich sein kann. Der im Kleinbetrieb bestehende Kündigungsschutz muss jedoch immer schwächer als der vom KSchG gewährte sein.

1.3. Sonderkündigungsschutz

Für bestimmte Arbeitnehmergruppen gilt ein besonderer Kündigungsschutz. So ist bei der Kündigung von schwangeren Mitarbeiterinnen und Schwerbehinderten eine Genehmigung der zuständigen Behörde einzuholen. Ohne eine solche Genehmigung besteht ein absolutes Kündigungsverbot.

Für Schwerbehinderte ist das in Leipzig das

Kommunaler Sozialverband Sachsen, Integrationsamt
Reichstr.3, 09112 Chemnitz
Telefon 0371 577-0, -331, -343
Telefax 0271 577-282
www.integrationsaemter.de

und für Schwangere das

Landesdirektion Dresden
Abteilung 5 (Arbeitsschutz), Außenstelle Leipzig
Oststraße 13, 04317 Leipzig
Telefon 0341 6973-100
Telefax 0341 6973-110
E-Mail: post.asl@lidd.sachsen.de

Diese Genehmigungen werden nur in besonderen Ausnahmefällen erteilt.

Mitarbeitern, die ihren Wehr- oder Zivildienst ableisten oder die sich in der Ausbildung oder in der Elternzeit befinden, kann nicht ordentlich gekündigt werden. Dieser besondere Schutz gilt auch im Kleinbetrieb.

1.4. Sonderfall: Kündigung Auszubildender

Auszubildende sind während einer anfänglichen Probezeit von mindestens einem bis zu drei Monaten jederzeit, dass heißt ohne Einhaltung einer Frist, kündbar. Die Kündigung während der Probezeit muss nicht begründet werden. Nach Ablauf der Probezeit gelten andere Regeln: Der Auszubildende kann mit einer Frist von vier Wochen kündigen, wenn dieser die Berufsausbildung aufgeben oder nun eine andere Berufsausbildung aufnehmen will. In Ausnahmefällen kann es möglich sein, Auszubildende während der Ausbildung den Ausbildungsbetrieb wechseln zu lassen, dies ist jedoch nur unter eng begrenzten Regeln denkbar. Ein Aufhebungsvertrag kann ebenfalls geschlossen werden.

Sowohl Auszubildender als auch Ausbilder haben aber die Möglichkeit, das Ausbildungsverhältnis aus wichtigem Grund zu beenden, dieses allerdings nur schriftlich und innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab Kenntnis der die Kündigung rechtfertigenden Tatsachen. Es gibt also keine sogenannte ordentliche, d.h. fristgerechte Kündigung wie bei „normalen“ Arbeitnehmern.

Durch den Ausbilder zu beachten ist aber, dass wichtige Gründe nur solche sein können, die trotz des erzieherischen und ausbildenden Zwecks des Ausbildungsverhältnisses nicht hingenommen werden können. Und das ist nur dann der Fall, wenn dem Ausbilder die weitere Ausbildung praktisch unzumutbar ist. Unzumutbar ist die Ausbildung selbstverständlich nur dann, wenn der Auszubildende schwerwiegendes Verhalten an den Tag legt. Dabei gilt, dass an die Unzumutbarkeit immer höhere Anforderungen gestellt werden, je länger das Ausbildungsverhältnis andauert. Der Ausbilder hat deshalb im Allgemeinen vor einer Kündigung geeignete erzieherische Maßnahmen einzuleiten. Hierzu gehören bei verhaltensbedingten Fehlverhalten auch Abmahnungen.

Für Auszubildende, die Zwischen- oder Abschlussprüfungen nicht bestanden haben, gelten Sonderregelungen.

■ 2. Kündigungsfristen

Bestehen keine besonderen vertraglich oder tariflich festgesetzten Kündigungsfristen, greifen die gesetzlichen Kündigungsfristen des § 622 BGB für die ordentliche Kündigung.

Während der Probezeit, die höchstens 6 Monate dauern darf, gilt eine Kündigungsfrist von zwei Wochen. Nach Ablauf der Probezeit gilt dann eine Kündigungsfrist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende des Kalendermonats, sowohl für eine Kündigung durch den Arbeitnehmer, als auch durch den Arbeitgeber.

Darüber hinaus gelten für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber folgende Mindestfristen, von denen nur durch Tarifvertrag zulasten des Arbeitnehmers abgewichen werden kann:

- 1 Monat zum Monatsende
bei 2jähriger Betriebszugehörigkeit
- 2 Monate zum Monatsende
bei 5jähriger Betriebszugehörigkeit
- 3 Monate zum Monatsende
bei 8jähriger Betriebszugehörigkeit
- 4 Monate zum Monatsende bei
10jähriger Betriebszugehörigkeit
- 5 Monate zum Monatsende bei
12jähriger Betriebszugehörigkeit
- 6 Monate zum Monatsende
bei 15jähriger Betriebszugehörigkeit
- 7 Monate zum Monatsende
bei 20jähriger Betriebszugehörigkeit

Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes (z.B. schwere Beleidigung des Arbeitgebers, Verweigerung der Arbeit, eigenmächtiger Urlaubsantritt) kann auch im Kleinbetrieb fristlos gekündigt werden (außerordentliche oder fristlose Kündigung, § 626 BGB). Das Arbeitsverhältnis kann in der Regel mit sofortiger Wirkung gelöst werden, wenn die Kündigung innerhalb von zwei Wochen nach Kenntniserlangung der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erfolgt. Bei Dauerverhalten oder Wiederholungsgefahr des pflichtwidrigen Verhaltens ist eine vorherige Abmahnung erforderlich, sie kann aber in Ausnahmefällen entbehrlich sein (z. B. bei grober Pflichtverletzung im Leistungsbereich oder wenn sie keinen Erfolg verspricht).

■ 3. Inhalt und Form der Kündigung

Die Kündigung hat schriftlich zu ergehen und muss vom Kündigungsberechtigten selbst unterschrieben werden. Ein Fax, eine E-Mail oder Ähnliches genügen dem Schriftformerfordernis nicht. Die Kündigung muss unmissverständlich sein und das Datum, zu dem das Arbeitsverhältnis endet, enthalten. Eine Angabe der Gründe für die Kündigung ist nur bei fristlosen Kündigungen und Auszubildenden vorgesehen.

a. Hinweispflicht

Der Arbeitgeber hat außerdem die Pflicht, den betroffenen Mitarbeiter – spätestens zum Zeitpunkt der Kündigung – darauf hinzuweisen, dass er sich aktiv an der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz beteiligen und sich sofort beim Arbeitsamt melden muss. Der Arbeitnehmer soll dazu freigestellt werden und die Möglichkeit erhalten, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen.

Die Meldung beim Arbeitsamt ist fällig, sobald der Beendigungszeitpunkt bekannt ist, also nach Erhalt der Kündigung. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen hat die Meldung beim Arbeitsamt drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erfolgen, auch hier besteht die Hinweispflicht des Arbeitgebers.

Um Schadensersatzforderungen zu vermeiden, ist daher eine schriftliche Bestätigung seitens des Arbeitnehmers, dass der Hinweispflicht genügt wurde, empfehlenswert.

b. Zeugnis

Darüber hinaus hat der gekündigte Arbeitnehmer Anspruch auf die Erteilung eines Zeugnisses nach § 630 BGB. Mindestinhalt eines einfachen Zeugnisses sind Art der Tätigkeit und Dauer des Dienstverhältnisses, der Arbeitnehmer kann jedoch auch ein qualifiziertes Zeugnis fordern, dass sich auch auf die Leistungen und die Führung erstreckt. Das Zeugnis ist zeitnah und schriftlich zu erteilen, wobei der Aussteller erkennbar sein muss. Ein Ausstellungsdatum und eine persönliche Unterschrift sind ebenfalls notwendiger Inhalt eines Zeugnisses.

■ 4. Abfindungen

Ein gesetzlicher Abfindungsanspruch des Arbeitnehmers besteht im Kleinbetrieb nicht. Voraussetzung dieses Anspruchs ist nämlich nach dem hier nicht geltenden § 1a KSchG eine betriebsbedingte Kündigung und das Angebot einer Abfindung seitens des Arbeitgebers. So steht Arbeitnehmern in einem Kleinbetrieb also selbst im Fall einer betriebsbedingten Kündigung keine Abfindung zu. Vertragliche oder tarifliche Abfindungsansprüche können jedoch auch im Kleinbetrieb bestehen.

■ 5. Aufhebungsverträge

Durch einen Aufhebungsvertrag enden die Pflichten der Parteien, die auf dem Arbeitsverhältnis beruhen. Voraussetzung dafür ist, dass sich beide Parteien auf eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses einigen. Es wird vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Termin aufgelöst wird. Im Gegenzug zahlt der Arbeitgeber eine Abfindung, über deren Höhe sich die Parteien einigen können. Dabei gilt, dass ein Aufhebungsvertrag ebenso wie eine Kündigung schriftlich erfolgen muss.

Eine Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers hätte dann keinen Erfolg.

Allerdings besteht bei einem Aufhebungsvertrag die Gefahr, dass für den Arbeitnehmer eine Sperre für den Bezug des Arbeitslosengeldes entstehen kann. Die Sozialgerichte haben in mehreren Urteilen eine Sperre aber dann abgelehnt, wenn der Aufhebungsvertrag einer so genannten betriebsbedingten Kündigung zugeordnet ist.

Beispiel:

Im Betrieb geht die Auftragslage drastisch zurück.

Arbeitgeber A entscheidet sich, seinen Mitarbeiter M betriebsbedingt zu entlassen, den er wegen der veränderten Auftragslage nicht mehr beschäftigen kann. Er möchte dies so schnell und sicher wie möglich tun. Gemeinsam schließen A und M deshalb einen Aufhebungsvertrag, in dem sie das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Termin vorzeitig lösen. M erhält dafür eine Abfindung. Ist der Aufhebungsvertrag nicht ausnahmsweise unwirksam, so kann M nicht mehr erfolgreich gegen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgehen.

Eine Sperre des Arbeitslosengeldes wäre in diesem Fall nach dem gegenwärtigen Stand der Rechtsprechung nicht zu befürchten.

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Ansprechpartner

Industrie und Handelskammer zu Leipzig
Goedelerring 5 | 04109 Leipzig
Geschäftsbereich Dienstleistungen
Abteilung Unternehmensförderung

Uwe Bock

Telefon 0341 1267-1410

Telefax 0341 1267-1420

E-Mail bock@leipzig.ihk.de

■ 6. Checkliste: Kündigung im Kleinbetrieb

6.1. Geltung des KSchG

- mehr als 10 Arbeitnehmer => KSchG anwendbar
- weniger als 10 Arbeitnehmer => KSchG nicht anwendbar

Es gelten allgemeine Regeln. Achtung: Bestandschutz bei Alt-Arbeitnehmern?

6.2. Kündigung

- nicht treuwidrig
- nicht sittenwidrig
- soziale Rücksichtnahme
- kein Sonderkündigungsschutz
- kein Auszubildendenverhältnis

6.3. Form, Frist und Inhalt

- schriftlich mit Unterschrift und Datum
- unmissverständlich, evtl. unter Angabe des Grundes
- Hinweispflicht
- Zeugnis

Link zum Arbeitsgericht Leipzig:

<http://www.justiz.sachsen.de/lag/>