

14. September 2018

Kündigung im Kleinbetrieb – welche Ansprüche haben Arbeitnehmer?

In Deutschland verhilft das Kündigungsschutzgesetz allen Arbeitnehmern, die mehr als sechs Monate in einem Betrieb mit mehr als zehn Mitarbeitern beschäftigt sind, zu einem gesetzlich festgelegten Schutz vor fristgemäßen („ordentlichen“) Kündigungen des Arbeitgebers.

Das Kündigungsschutzgesetz ist aber nur dann anwendbar, wenn der Betrieb mehr als zehn Mitarbeiter beschäftigt. Bei Kündigungen in einem Betrieb mit weniger als zehn Mitarbeitern greift das Kündigungsschutzgesetz nicht.

Es handelt sich um einen Kleinbetrieb, wenn regelmäßig weniger als zehn Mitarbeiter in Vollzeit im Betrieb beschäftigt sind. § 23 Kündigungsschutzgesetz regelt dies wie folgt:

Gemäß § 23 Kündigungsschutzgesetz sind bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und Arbeitnehmer mit nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Auszubildende zählen bei der Berechnung nicht zu den Arbeitnehmern eines Betriebes.

Wenn es sich um einen Kleinbetrieb handelt, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis ohne Kündigungsgrund zu kündigen. Allerdings hat er darauf zu achten, dass kein besonderer Kündigungsschutz (z. B.: Schwangerschaft, Schwerbehinderung usw.) vorliegt.

Kündigungsschutzklage auch im Kleinbetrieb möglich?

Der Arbeitnehmer kann sich auch in einem Kleinbetrieb gegen eine Kündigung wehren, obwohl kein

besonderer Kündigungsschutz greift, wenn beispielsweise die Schriftform der Kündigung (mittels Feststellungsklage) nicht eingehalten oder die Kündigungsfrist bei der Kündigung nicht beachtet wurde.

„Willkürliche Kündigungen“ darf ein Arbeitgeber in einem Kleinbetrieb nicht aussprechen. Selbst wenn der Schutz des Kündigungsschutzgesetzes in Kleinbetrieben nicht greift, so sind allgemein anerkannte Grundsätze anzuwenden, die vor sitten- oder treuwidrigen Kündigungen seitens des Arbeitgebers schützen. Hierunter fallen Kündigungen in ehrverletzender Form, diskriminierende Kündigungen (im Zusammenhang mit dem Alter des Arbeitnehmers oder dessen Nationalität), Kündigungen zur Unzeit, widersprüchliches Verhalten des Arbeitgebers etc.

Schließlich ist vom Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers bei betriebsbedingten Kündigungen ein gewisses Maß an sozialer Rücksichtnahme zu beachten.

Kündigungsschutzklage - welche Fristen zu beachten sind

Erhebt der Arbeitnehmer keine Kündigungsschutzklage innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen 3-Wochen-Frist, dann tritt die Fiktionswirkung des § 7 KSchG ein und die Kündigung wird wirksam.

Wenn Sie als Arbeitnehmer in einem Kleinbetrieb beschäftigt sind und eine Kündigung erhalten haben, prüfen wir gerne für Sie, ob gegen die Kündigung vorgegangen werden kann. In einem kostenlosen Erstgespräch legen wir Ihnen unsere Einschätzung Ihres Falls dar. Vereinbaren Sie einfach telefonisch einen Termin.

[Klicken Sie hier, um zum Download unseres kostenlosen Arbeitsrecht-Soforthilfepakets zu kommen. Es enthält alle wichtigen Themen rund um Kündigung, Abfindung und zu beachtende Fristen.](#)

[Guido Lenné](#)

Rechtsanwalt aus der Anwaltskanzlei Lenné.

Rechtsanwalt Lenné ist auch Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht.

Wir helfen Ihnen gerne! [Kontaktieren](#) Sie uns. Oder vereinbaren Sie [hier online einen Termin](#) für eine telefonische kostenfreie Erstberatung.

- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [WhatsApp](#)
- [E-mail](#)

[Zurück](#)