



## Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes in sogenannten „Kleinbetrieben“

*(verfaßt von Rechtsanwältin Dr. Strehlau-Weise)*

Bis zum 31.12.2003 fand das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung in Betrieben, in denen in der Regel 5 oder weniger Arbeitnehmer beschäftigt waren, wobei Auszubildende unberücksichtigt blieben. Seit dem 01.01.2004 ist diese sogenannte „Kleinbetriebsregelung“ auf 10 Arbeitnehmer angehoben worden. Heute genießt also ein Arbeitnehmer, der in einem Betrieb mit 10 Mitarbeitern arbeitet, keinen Kündigungsschutz, während es ihm zuvor ausgereicht hätte, in einem Betrieb mit beispielsweise 5,5 Beschäftigten zu arbeiten, um eine Kündigung mit Hilfe des Kündigungsschutzgesetzes anfechten zu lassen.

Das am 01.01.2004 in Kraft getretene „Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt“ wollte den Inhabern von Kleinbetrieben also zu einer Kündigungserleichterung verhelfen.

Der Wortlaut des insoweit geänderten § 23 Kündigungsschutzgesetz ist gänzlich mißlungen, denn er läßt die notwendige Klarheit vermissen. Dabei ist es eigentlich ganz einfach: Ein Arbeitnehmer, der nach dem 31.12.2003 eingestellt wurde, genießt nur Kündigungsschutz, wenn er in einem Betrieb mit mehr als 10 Leuten arbeitet (Azubis ausgenommen). Teilzeitbeschäftigte mit einer Wochenstundenzahl von nicht mehr als 20 zählen 0,5 und solche von nicht mehr als 30 zählen 0,75.

Ein Arbeitnehmer, der vor dem 31.12.2003 eingestellt wurde, behält grundsätzlich die für ihn ehemals günstigere Regelung: Ihm reichen nach wie vor grundsätzlich 5,5 Arbeitnehmer (ihn selbst eingeschlossen) zur Erreichung des Schutzes.

Nach Inkrafttreten des Gesetzes wurden deshalb kritische Stimmen laut, die dem Gesetzgeber vorwarfen, durch die Änderung eine wahre Kündigungserleichterung nicht geschaffen zu haben, da im Grunde alles beim Alten bliebe.

Diese Kritik ist nicht ganz von der Hand zu weisen, jedoch mußte der Gesetzgeber dem Vertrauensschutz Rechnung tragen. Ein einmal erworbener Kündigungsschutz sollte nicht ohne weiteres verloren gehen, dies wäre auf verfassungsrechtliche Bedenken gestoßen. Auf der anderen Seite geht der Vertrauensschutz nun jedoch auch nicht so weit, wie es auf den er-

sten Blick erscheint: Ein Arbeitnehmer, der vor dem 31.12.2003 eingestellt wurde, behält seinen Kündigungsschutz nämlich nur dann, wenn er zum Zeitpunkt der Kündigung noch mit denselben Kollegen zusammenarbeitet, mit denen er schon am Stichtag 31.12.2003 zusammen beschäftigt war. So jedenfalls wird von namhaften Fachleuten der Wortlaut des § 23 Kündigungsschutzgesetz ausgelegt. In der Juristerei ist nun einmal 5 plus 5 nicht zehn.

Praxistipp: Bei der Prüfung, ob das Kündigungsschutzgesetz in einem Kleinbetrieb Anwendung findet, ist zunächst einmal sorgfältig zu überlegen, ob es sich vor dem Hintergrund der konkreten Kündigung überhaupt um einen Kleinbetrieb handelt und welcher Arbeitnehmer bei Erreichung des sogenannten „Schwellenwertes“ Berücksichtigung finden kann. Hierzu bedarf es in der Regel eines fachkundigen Rates.

*(Veröffentlicht von Rechtsanwältin Dr. Strehlau-Weise im „Wirtschaftsecho“, Ausgabe Mai 2005)*