

Kündigungsschutz wo ihn keiner erwartet

Ein Betrieb mit weniger als zehn Arbeitnehmern, der zu Kündigende ist kein Auszubildender, keine schwangere Arbeitnehmerin, kein Elternteil in Elternzeit, er ist nicht schwerbehindert und der Arbeitgeber hat auch noch einen betriebsbedingten Kündigungsgrund wegen Auftragsrückgang – dies sollte doch eigentlich für eine wirksame Kündigung reichen. Ist die Kündigung schriftlich erfolgt, der Arbeitnehmer auf seine Verpflichtung zur Arbeitsuchendmeldung bei der Bundesagentur hingewiesen worden und liegen keine offenkundig willkürlichen oder sachfremden Motivationen für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vor, wännen sich die meisten Arbeitgeber in Sicherheit und der Arbeitnehmer glaubt, sich mit der Kündigung abfinden zu müssen.

Doch weit gefehlt. Auch in kleinen Betrieben, die weniger als zehn Arbeitnehmer beschäftigen, existiert ein sogenannter „kleiner Kündigungsschutz“. Danach ist der Arbeitgeber nicht gänzlich bei seiner Entscheidung frei, welchen Arbeitnehmer er betriebsbedingt kündigt. Er ist zu einem Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme verpflichtet. Bei gleich geeigneten Arbeitnehmern, deren Arbeitsleistung sich auch gleicht, muss er Rücksicht auf den sozial schwächeren Mitarbeiter nehmen, das heißt, den sozial stärkeren kündigen. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass auch ein Arbeitnehmer in einem Kleinbetrieb auf ein langjähriges Arbeitsverhältnis vertrauen darf. Das heißt, will ein Arbeitgeber einen langjährigen Arbeitnehmer kündigen, gleichzeitig aber einen kurzfristig beschäftigten Arbeitnehmer behalten, so muss er hierfür triftige Gründe, wie zum Beispiel die bessere Ausbildung des letzteren nachweisen. Auch in Kleinbetrieben kann der Arbeitgeber also nicht jederzeit jeden beliebigen Arbeitnehmer kündigen. Neben diesem „kleinen Kündigungsschutz“ muss er natürlich auch den besonderen Kündigungsschutz zum Beispiel von Auszubildenden, Schwangeren, Eltern in Elternzeit oder Schwerbehinderten beachten.

Auch in Kleinbetrieben sind Arbeitgeber gut beraten, wenn sie betriebsbedingt kündigen wollen, soziale Umsicht zu zeigen. Arbeitnehmer von Kleinbetrieben wiederum haben mit dem Wissen über den auch ihnen zustehenden Kündigungsschutz häufig gute Karten bei einer gerichtlichen Kontrolle der Kündigung.