



Oktober 2023

Urteil: Kündigungsgrund im Kleinbetrieb nicht relevant

Betriebsbedingt gekündigt und der Chef stellt kurz darauf jemand Neues ein? Ist ein Betrieb klein genug, geht das.

Eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen hindert den Chef eines Kleinbetriebs nicht daran, die Stelle gleich wieder zu besetzen. Das geht aus einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf hervor, über das die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins informiert. (Az.: 3 Sa 285/22)

In dem verhandelten Fall hatte ein Arbeitgeber einer Arbeitnehmerin gekündigt und kurz darauf erneut eine vergleichbare Stelle ausgeschrieben. Die Frau ging dagegen vor: Es hätten damit nicht – wie angegeben – betriebsbedingte Gründe vorgelegen.

Was in Kleinbetrieben gilt

Das Gericht [entschied](#) jedoch: In einem Kleinbetrieb mit bis zu zehn Beschäftigten müsse gar kein Kündigungsgrund genannt werden. Und selbst wenn er genannt würde, sei der Arbeitgeber nicht an das Kündigungsschutzgesetz gebunden.

Die Kündigung blieb somit bestehen.

Fazit/aber:

- Von einem Kleinbetrieb spricht man, wenn regelmäßig nicht mehr als zehn Arbeitnehmer in einem Betrieb beschäftigt sind. Für Betriebe mit Mitarbeitern, die vor 2005 eingestellt wurden, gelten teils andere Schwellwerte.
- Bei einer Kündigung im Kleinbetrieb gelten die meisten Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes nicht. Folglich ist die ordentliche Kündigung von Mitarbeitern hier leichter möglich als in größeren Betrieben.
- Auch im Kleinbetrieb gelten Schutzvorschriften, die insbesondere willkürliche und unüberlegte Kündigungen verhindern sollen. Außerdem ist gegebenenfalls der besondere Kündigungsschutz von Schwangeren, Betriebsräten u.a. einschlägig.
- Auch müssen die Kündigungsfristen eingehalten werden. Eine fristlose Kündigung kommt nur in Ausnahmefällen in Betracht.

Zu beachten ist:

Darüber hinaus sind sog. **treuwidrige und sittenwidrige Kündigungen** rechtswidrig. Ein solcher Fall ist etwa anzunehmen, wenn dem Arbeitnehmer die Kündigungserklärung unmittelbar nach einem schweren Arbeitsunfall im Krankenhaus übergeben wird (Kündigung zur Unzeit). Auch wäre eine Kündigung treuwidrig, die ein „Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme“ vermissen lässt, wengleich keine „volle“ Sozialauswahl wie in größeren Betrieben stattfinden muss.



Bei Fragen dazu: bitte anrufen DDV NR unter +492119142927!

Quelle: <https://www.ihre-vorsorge.de/soziales/nachrichten/urteil-kuendigungsgrund-im-kleinbetrieb-nicht-relevant>

