

# PÜHN

## Rechtsanwälte

### Mandantenrundschriften 10/2023

#### Arbeitsrecht

#### Kündigung im Kleinbetrieb

Aufgrund des Kündigungsschutzrechtes wird gegen zahlreiche Kündigungen vorgegangen. In einem Kleinbetrieb (vgl. § 23 KSchG) führt nach der Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes Düsseldorf vom 02. August 2022 (Az: 3 Sa 285/22) eine Kündigung wegen „betriebsbedingter Gründe“ nicht automatisch dazu, dass sich der Arbeitgeber selbst an das Kündigungsschutzgesetz bindet.

Die Arbeitnehmerin war bei der Beklagten seit dem 07.09.2020 als kaufmännische Assistentin beschäftigt. Mit Schreiben vom 29.10.2021 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis "fristgerecht zum 30.11.2021, hilfsweise zum nächstmöglichen Zeitpunkt aus betriebsbedingten Gründen". Mit Stellenausschreibungen vom 14.09.2021 und vom 11.10.2021 schrieb die Beklagte jeweils eine Stelle als "Vertriebsassistent(in) m/w/d (Vollzeit)" zur sofortigen Besetzung und mit Bewerbungsschluss zum 31.10.2021 aus.

Die Arbeitnehmerin hat Klage erhoben, weil sie glaubte, ihre Kündigung sei unwirksam. Sie argumentierte, dass die "betriebsbedingten Gründe" offensichtlich nicht stimmten und die Kündigung daher unrechtmäßig sei. Sie hat die Treu- und Sittenwidrigkeit der Kündigung und deren Unwirksamkeit im Zusammenhang mit den erfolgten Ausschreibungen gerügt und behauptet, die ausgeschriebenen Stellen beträfen Tätigkeiten, die sie bisher verrichtet habe. Ersichtlich lägen damit nicht die im Kündigungsschreiben genannten "betriebsbedingten Gründe" vor. Sie vertrat die Auffassung: Wenn der Arbeitgeber einen Kündigungsgrund wie hier im Kündigungsschreiben explizit nenne, sei er auch im Kleinbetrieb zur Wahrheit verpflichtet.

Das Landesarbeitsgericht in Düsseldorf sah das anders. Ein Arbeitgeber in einem Kleinbetrieb muss keinen Kündigungsgrund nennen. In sogenannten Kleinbetrieben (Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten) findet das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung. In diesem Kontext sahen die Richter, dass "betriebsbedingt" jede durch betriebliche Umstände bedingte Kündigung erfolgen kann. Damit können jegliche Änderungen im Betrieb gemeint sein, ebenso kann damit gemeint sein, dass eine Person aus Sicht des Arbeitgebers nicht mehr "in den Betrieb passt". Die Richter konnten weder Sitten- noch Treuwidrigkeit der Kündigung feststellen. Auch sei die Kündigung nicht von Willkür gekennzeichnet.

Das Gericht stellte klar, dass eine Kündigung nicht automatisch sitten- oder treuwidrig ist, nur weil der genannte Grund sich als unwahr herausstellt. Das bedeutet, selbst wenn der Arbeitgeber einen "betriebsbedingten Grund" für die Kündigung angibt und dann jemanden für diese Position neu einstellt, ist das nicht unbedingt unzulässig.

**Fazit:** Eine ordentliche, fristgerechte Kündigung in einem Kleinbetrieb ist nicht am Maßstab des § 1 Abs. 2 KSchG auf ihre soziale Rechtfertigung zu überprüfen, denn diese Norm findet auf den Kleinbetrieb gemäß § 23 Abs. 1 KSchG keine Anwendung.

Pühn  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Fachanwältin für Bank- und Kapitalmarktrecht