

## Informationen für unsere Mandanten

„Kurz und Knapp“

### **zur Kündigung von Arbeitnehmern**

Sehr geehrte Mandantinnen und Mandanten,

#### **Welche Regelungen gelten für Kündigungen?**

Das hängt von der Größe des Betriebs ab. Für Betriebe, die regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigen, gilt das Kündigungsschutzgesetz. Das macht Kündigungen schwieriger, aufwändiger und teurer. Für Betriebe, die regelmäßig 10 oder weniger Arbeitnehmer beschäftigen, gilt das Kündigungsschutzgesetz nicht. Dies sind sog. Kleinbetriebe.

#### **Wie wird die maßgebliche Anzahl ermittelt?**

Grundsätzlich zählt jeder Arbeitnehmer voll mit 1,0. Teilzeitkräfte werden entsprechend ihrer Arbeitszeit anteilig berücksichtigt. Sie zählen mit 0,5, wenn die regelmäßige Wochenarbeitszeit 20 Stunden oder weniger beträgt. Beträgt die Arbeitszeit zwischen 20 und bis zu 30 Arbeitsstunden, so zählt dieser Arbeitnehmer 0,75. Alles darüber hinaus zählt mit 1,0. Minijobber zählen danach in aller Regel 0,5. Auszubildende werden nicht mitgezählt.

#### **Kündigung im Kleinbetrieb**

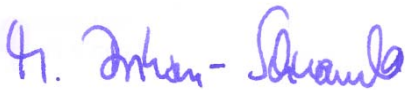
Da das Kündigungsschutzgesetz im Kleinbetrieb nicht gilt, sind Kündigungen einfach möglich. Kündigungen im Kleinbetrieb müssen schriftlich erfolgen. Die im Arbeitsvertrag vereinbarte Kündigungsfrist ist einzuhalten. Bei länger andauernden Arbeitsverhältnissen verlängert sich die Kündigungsfrist je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Obwohl es für diesen Betrieb keinen Kündigungsschutz gibt, heißt es nicht, dass der Arbeitgeber Kündigungen willkürlich aussprechen darf. Die Kündigung darf auch in diesem Betrieb nicht sittenwidrig sein. Das ist eine recht hohe Hürde.

### **Kündigung im Betrieb mit Kündigungsschutzgesetz**

Ist der Betrieb entsprechend größer, dann kann der Arbeitgeber nur kündigen, wenn er einen Kündigungsgrund hat. Ein Kündigungsgrund kann z.B. in der Person des Arbeitnehmers liegen, in seinem Verhalten oder die Kündigung ist aus betriebsbedingten Gründen möglich. Auch hier gilt, dass die Kündigung schriftlich erfolgen muss und die vertraglich vereinbarten bzw. die verlängerten Fristen eingehalten werden müssen. Der Arbeitnehmer hat das Recht, innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht zu erheben und die Unwirksamkeit der Kündigung geltend zu machen. Sehr häufig endet ein solches gerichtliches Verfahren mit einer Einigung und einer Zahlung einer Abfindung durch den Arbeitgeber.

Wir hoffen sehr, dass wir alle wesentlichen Punkte für Sie verständlich zusammengefasst haben. Sollten Sie weitere Fragen haben, dann kontaktieren Sie uns bitte jederzeit!

Mit freundlichen Grüßen



**Dr. Monika Dirksen-Schwanenland**  
Rechtsanwältin ♦ Steuerberaterin  
Fachanwältin für Steuerrecht



**Katharina Paare**  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht



**Ulf von Sothen**  
Rechtsanwalt ♦ Steuerberater  
Fachanwalt für Steuerrecht