

ARBEITS-RECHT

Kleinbetriebe ohne Kündigungsschutz

Ungleichbehandlung verstößt nicht gegen Grundgesetz – Betrifft Betriebe mit zehn oder weniger Mitarbeiter

Von Peter Dorenbeck, Rechtsanwalt in Braunschweig, Lehrbeauftragter der Hochschule Ostfalia

Arbeitnehmer genießen nach § 23 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) keinen Kündigungsschutz, wenn sie in Betrieben mit in der Regel nur zehn oder weniger Arbeitnehmern beschäftigt sind.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 28. Oktober klargestellt, dass die darin liegende Ungleichbehandlung zwischen Arbeitnehmern größerer und kleinerer Betriebe nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz des Artikels 3 Grundgesetz verstößt.

Die Ungleichbehandlung ist sachlich gerechtfertigt, weil Kleinbetriebe typischerweise durch enge per-

sönliche Zusammenarbeit, geringere Finanzausstattung und Mangel an Verwaltungskapazität geprägt sind.

Auch wenn ein Unternehmer mehrere Kleinbetriebe unterhält, werden die Zahlen der dort Beschäftigten nicht automatisch zusammengerechnet, wenn es sich tatsächlich um organisatorisch hinreichend selbstständige Einheiten und deshalb um selbstständige Betriebe handelt.

Es ist aber sicherzustellen, dass damit aus dem Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes nicht auch Einheiten größerer Unternehmen herausfallen, auf die die typischen Merkmale des Kleinbetriebs nicht zutreffen.

Das wiederum, so das BAG, ist nicht schon dann der Fall, wenn dem Betrieb auch nur eines dieser

typischen Merkmale fehlt. Maßgebend sind immer die Umstände des Einzelfalls.

Die Beklagte beschäftigte in Leipzig acht, in Hamburg sechs Arbeitnehmer. Im Januar 2006 setzte sie in Hamburg einen vor Ort mitarbeitenden Betriebsleiter ein, den sie angeblich bevollmächtigte, dort Einstellungen und Entlassungen vorzunehmen.

Der Kläger war in Hamburg seit 1990 als Hausmeister und Haustechniker tätig. Ein vergleichbarer Arbeitnehmer wurde 2003 eingestellt, deutlich jünger als der Kläger und – anders als dieser – keiner Person zum Unterhalt verpflichtet. Im März 2006 kündigte die Beklagte dem Kläger aus betrieblichen Gründen.

Die Vorinstanzen gaben der Klage

wegen unzureichender Sozialauswahl statt. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamburg hielt das Kündigungsschutzgesetz für anwendbar, weil die Kapitalausstattung der Beklagten gering gewesen sei und ihr Geschäftsführer in Hamburg nicht mitgearbeitet habe.

Das BAG gab der Revision der Beklagten statt und verwies die Sache zurück an das LAG Hamburg. Laut BAG ist es entgegen der Auffassung der Vorinstanzen im Streitfall verfassungsrechtlich nicht geboten, beide Betriebsstätten auch dann als einheitlichen Betrieb anzusehen, wenn sie organisatorisch selbständig sind. Ob dies zutrifft muss nun das LAG feststellen.

Urteil des BAG vom 28. Oktober 2010, Aktenzeichen 2 AZR 392/08