

LKS Rechtsanwälte, News vom 02.02.2016

Kündigung im Kleinbetrieb

Gegen eine Kündigung im Kleinbetrieb ist man machtlos. Sollte man meinen. Denn eine Kündigung, die von einem Arbeitgeber ausgesprochen wird, der regelmäßig nicht mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt, wird nicht auf ihre Sozialwidrigkeit hin überprüft. Dennoch darf eine solche Kündigung nicht gegen das Maßregelungsverbot oder gegen den Grundsatz von Treu und Glauben verstoßen.

Über die Wirksamkeit einer solchen sog. Kündigung im Kleinbetrieb hatte unter anderem unlängst das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz zu entscheiden. In dem zu beurteilenden Fall hatte ein Arbeitgeber einem seiner Arbeitnehmer eine ordentliche Kündigung ausgesprochen. Der Arbeitnehmer war der Auffassung, diese Kündigung beruhe auf sachfremden und willkürlichen Motiven. Zeitgleich mit dem Ausspruch seiner Kündigung sei ein neuer Mitarbeiter eingestellt worden. Zudem habe er die Kündigung erhalten, nachdem er Überstunden gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht und seine ständige Arbeitsbelastung beim Arbeitgeber angesprochen habe. Dies sei Veranlassung zur Kündigung durch den Arbeitgeber gewesen.

Die von dem Arbeitnehmer eingelegte Klage gegen die ausgesprochene Kündigung wurde bereits durch Urteil des Arbeitsgerichts Koblenz abgewiesen. Nunmehr hatte das Landesarbeitsgericht in der Berufungsinstanz die Wirksamkeit der Kündigung zu bewerten.

Kein Verstoß der Kündigung gegen Treu und Glauben

Auch das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz erachtete die ausgesprochene Kündigung für wirksam, konnte einen Verstoß gegen den Grundsatz von Treu und Glauben nicht erkennen und bestätigte damit das Urteil des Arbeitsgerichts Koblenz.

Eine Kündigung könne zwar den Grundsatz von Treu und Glauben verletzen, dies sei aber nur dann der Fall, wenn der Vorwurf auf willkürlicher, sachfremder oder diskriminierender Ausübung des Kündigungsrechts beruhe. Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen solcher treuwidrigen Tatsachen obliege hierfür nach den Grundsätzen einer abgestuften Darlegungs- und Beweislast dem Arbeitnehmer. Gegen den Vortrag des Arbeitgebers, es habe eine Neuverteilung der Aufgaben gegeben, habe der Kläger keinerlei Tatsachen vorgetragen, die das Vorbringen des Arbeitgebers entkräften könnten.

Kein offensichtlicher Zusammenhang zwischen benachteiligender Maßnahme und Rechtsausübung

Auch ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB sah das Landesarbeitsgericht nicht für gegeben an. Für einen solchen Verstoß müsste ein offensichtlicher Zusammenhang zwischen der benachteiligenden Maßnahme - der Kündigung - und der Rechtsausübung -der Überstundengeltendmachung- vorliegen, die Rechtsübung damit wesentliches Motiv für die Kündigung sein, die Geltendmachung also Grund für den Ausspruch der Kündigung sein. Im vorliegenden Fall habe es aber an dem hierfür notwendigen engen zeitlichen Zusammenhang zwischen den beiden Ereignissen gefehlt. Dazwischen hätten nahezu drei Monate gelegen. Auch habe es zudem keine ausreichenden Anhaltspunkte für dafür gegeben, dass die Geltendmachung des Anspruchs auf Zahlung der Überstunden des Arbeitnehmers das wesentliche Motiv für die Kündigung gewesen sei.

LKS

LENTZSCH · KOPP · SCHICK

Rechtsanwälte

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz bestätigte damit das Urteil des Arbeitsgerichts und hielt die ausgesprochene Kündigung für wirksam.

Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 22.04.2015, 4 Sa 577/14