

## **Habe ich Kündigungsschutz?**

Die Frage, ob das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) auf ein Arbeitsverhältnis vollständig Anwendung findet, ist für die Wirksamkeit einer Kündigung meist von entscheidender Bedeutung. Ein Arbeitnehmer ohne Kündigungsschutz kann grundsätzlich ohne, dass es eines besonderen Grundes bedarf, unter Einhaltung der Kündigungsfrist gekündigt werden. Genießt der Arbeitnehmer hingegen Kündigungsschutz, bedarf es eines verhaltensbedingten, personenbedingten oder betriebsbedingten Kündigungsgrundes.

## **Anwendbarkeitsvoraussetzungen**

Für die Frage der Anwendbarkeit sind zwei Kernvoraussetzungen zu prüfen:

1. Ablauf der sechsmonatigen Wartefrist, § 1 Abs. 1 KSchG
2. Der Betrieb beschäftigt regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer, § 23 Abs. 1 KSchG

Besteht das Arbeitsverhältnis mit dem betroffenen Arbeitnehmer länger als 6 Monate und beschäftigt der Arbeitgeber in diesem Betrieb regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer besteht in der Regel Kündigungsschutz. Das KSchG sieht abweichende Regelungen insbes. für Saisonbetriebe, § 22 KSchG, sog. Altarbeitnehmer (Arbeitnehmer deren Arbeitsverhältnis schon vor dem 01.01.2004 bestand), § 23 Abs. 1 KSchG und für Betriebe der Schifffahrt und des Luftverkehrs vor. Die Ausnahmen sollen hier nicht weiter behandelt werden.

## **Ablauf der sechsmonatigen Wartefrist**

Der Kündigungsschutz greift erstmals nach Ablauf der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses. Diese Wartefrist wird oftmals mit der sog. Probezeit verwechselt. Während die Wartezeit jedoch maßgeblich für das Eingreifen des Kündigungsschutzes ist, bewirkt die Probezeit in der Regel eine verkürzte Kündigungsfrist und hat grundsätzlich nichts mit dem Eingreifen des Kündigungsschutzes zu tun. Das Gesetz sieht in § 622 Abs. 3 BGB vor, dass die Kündigungsfrist in der Probezeit 2 Wochen beträgt und die Probezeit längstens 6 Monate dauern darf.

## **Beschäftigung von regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer**

Der Arbeitgeber muss regelmäßig **mehr** als 10 Arbeitnehmer beschäftigen. Regelmäßig bedeutet dabei, dass es nicht schlicht auf den Kündigungszeitpunkt ankommt, sondern dass die Zeiträume vor und die Planung nach der Kündigung auch berücksichtigt werden. Eine nur vorübergehende kurzfristige Beschäftigung von 11 Arbeitnehmern muss daher nicht zwangsläufig den Kündigungsschutz auslösen.

Die Zahl der Arbeitnehmer wird nicht nach Köpfen bestimmt, sondern anteilig nach Beschäftigungszeiten. § 622 Abs. 5 S. 2 BGB sieht dabei folgende Staffelung vor:

nicht mehr als

20 Stunden Wochenarbeitszeit = 0,5

30 Stunden Wochenarbeitszeit = 0,75

mehr als

30 Stunden Wochenarbeitszeit = 1,0

Das bedeutet, dass Arbeitnehmer, die in der Regel nicht mehr als 20 bzw. 30 Stunden pro Woche arbeiten, bei der Zählung der mehr als 10 Arbeitnehmer-Grenze lediglich mit einem Wert von 0,5 bzw. 0,75 berücksichtigt werden. Ein Arbeitgeber kann daher 20 Arbeitnehmer mit 20 Wochenarbeitsstunden beschäftigen, ohne dass diese Kündigungsschutz genießen, da der Wert von 10 nicht überschritten wird.

Falls Sie weitere Fragen zum Eingreifen des Kündigungsschutzes haben, kontaktieren Sie uns

gerne. Nach Erhalt einer Kündigung ist sofortiges Handeln geboten. Bei Fragen nach Erhalt einer Kündigung bieten wir Ihnen eine zeitnahe und kostenlose Erstberatung an.

Klemm & Murczak Rechtsanwälte

Murczak  
Rechtsanwalt