

Die gute Nachricht: in freien Werkstätten mit weniger als 10 Mitarbeitern gilt ein deutlich reduzierter Kündigungsschutz. Ob Sie die gesetzlichen Vorgaben eines Kleinbetriebes erfüllen und welche Fristen und Regeln Sie dennoch beachten müssen, lesen Sie in unserem Tipp.

Kündigungsschutz in Kfz-Werkstätten

Deutschland ist – glücklicherweise – (im Vergleich zu den USA beispielsweise) ein sehr arbeitnehmerfreundliches Land. Die „hire-and-fire“-Mentalität hat sich bei uns nicht durchgesetzt. Es gibt umfassende Gesetze zum Kündigungsschutz (KSchG), die in allererster Linie Arbeitnehmer schützen sollen. Manchmal schützen Sie aber nicht den Arbeitnehmer, sondern schaden dem Unternehmer. Deswegen gilt der Kündigungsschutz für Kfz-Werkstätten und andere kleine Unternehmen mit bis zu 10 Mitarbeitern nicht. Dennoch müssen Sie einiges beachten, wenn Sie einen Mitarbeiter kündigen wollen.

Wir verraten was!

Für Kleinbetriebe gilt das Kündigungsschutzgesetz nicht. Aber was ist ein Kleinbetrieb?

Als Kleinbetriebe gelten Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern (bis vor ein paar Jahren waren es nur Unternehmen mit weniger als fünf Mitarbeitern). Wichtig ist dabei aber die Berechnung:

- Teilzeitkräfte bis zu 20 Stunden gelten als 0,5 Mitarbeiter
- Teilzeitkräfte zwischen 20 und 30 Stunden gelten als 0,75 Mitarbeiter
- Alles darüber gilt als Vollzeitkraft

Wichtig zu wissen: Geschäftsführende Gesellschafter, sowie Praktikanten und Auszubildende werden nicht gezählt.

Kann der Chef in Kleinbetrieben jeden Mitarbeiter von heute auf morgen kündigen?

Ganz so einfach ist das nicht: Es gibt einen Kündigungsschutz, aber der ist deutlich eingeschränkt im Vergleich zu dem normalen Kündigungsschutz.

Eine Möglichkeit für Kleinbetriebe, die große Unternehmen nicht haben, ist es, Mitarbeiter wegen schlechter Leistung zu kündigen. Will oder kann ein Mitarbeiter nicht die entsprechende Leistung bringen, fällt das in Kleinbetrieben stärker ins Gewicht und ist daher als Kündigungsgrund rechtmäßig.

- Folgende Regel gilt es bei Kündigungen in Kfz-Werkstätten mit weniger als 10 Mitarbeitern zu beachten:

- Das Gleichbehandlungsprinzip steht über allem: Mitarbeiter dürfen daher nie wegen ihres Geschlechts, ihrer Religion oder ihrer Hautfarbe gekündigt werden ([siehe auch unseren Tipp zum Thema Stellenanzeigen](#))
- Universell gültig ist auch der Sonderkündigungsschutz – beispielsweise für Schwangere, Mitarbeiter die Angehörige Pflegen oder Schwerbehinderte.
- Die Kündigung darf nicht sittenwidrig erfolgen (also beispielsweise aus Rache).
- Es muss ein Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme bei der Kündigung zu Grunde liegen: Konkret bedeutet das, dass Unterhaltspflichten der Mitarbeiter und Betriebszugehörigkeit in die Entscheidung wem gekündigt wird, einfließen müssen

Diese Formalien sollten Sie beachten:

Form der Kündigung

Die Kündigung muss immer schriftlich und mit Unterschrift verfasst werden.

Kündigungsfrist

Die gesetzliche Kündigungsfrist gilt auch für Kleinbetriebe. Die Fristen sind entweder im Arbeitsvertrag gesondert geregelt oder es gelten die gesetzlichen Fristen:

- In der Probezeit innerhalb von zwei Wochen
- Im Regelfall beträgt die Kündigungsfrist einen Monat
 - Ist ein Mitarbeiter länger in Ihrer Werkstatt tätig, erhöhen sich die Fristen:

5 Jahre = 2 Monate

8 Jahre = 3 Monate

10 Jahre = 4 Monate

12 Jahre = 5 Monate

15 Jahre = sechs Monate

Mehr als 20 Jahre = sieben Monate

Fristlose Kündigung

Fristlose Kündigungen sind nur in absoluten Ausnahmefällen und mit wichtigem Grund möglich: Zum Beispiel wenn ein Mitarbeiter in Ihrer Kfz-Werkstatt klaut oder explizit die Arbeit verweigert.

Qualität ist Mehrwert-Tipp:

Wenn Sie sich bei einer Kündigung im Vorfeld unsicher sind, lassen Sie diese von einem Arbeitsrechtler gegenprüfen. Das kostet ggf. ein paar Euro, kann Ihnen aber

im schlimmsten Fall ausartende Gerichtsprozesse ersparen.