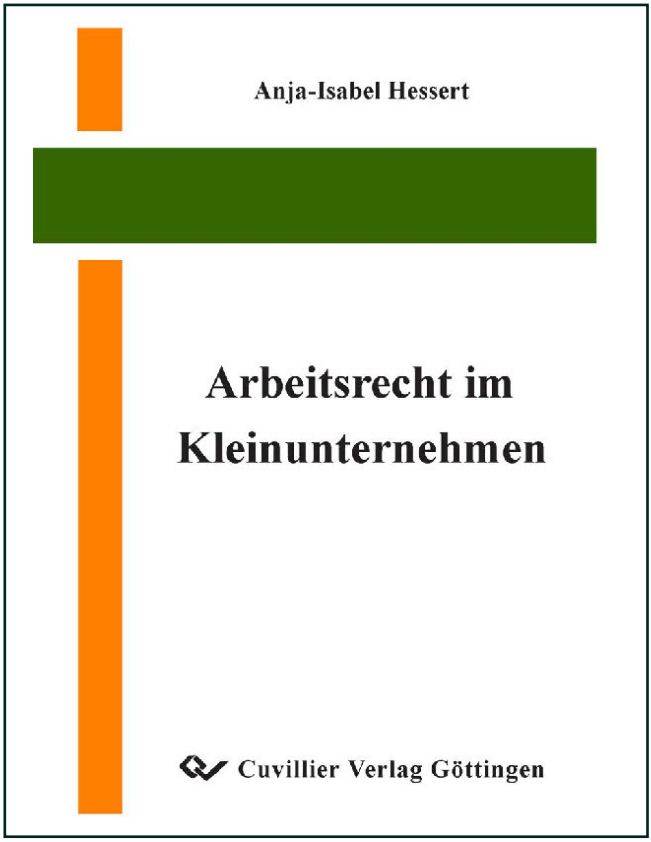
Anja-Isabel Hessert (Autor)

Arbeitsrecht im Kleinunternehmen



https://cuvillier.de/de/shop/publications/3235

Copyright:
Cuvillier Verlag, Inhaberin Annette Jentzsch-Cuvillier, Nonnenstieg 8, 37075 Göttingen, Germany
Telefon: +49 (0)551 54724-0, E-Mail: info@cuvillier.de, Website: https://cuvillier.de

Einleitung

Viele Jahre lang war die politische und wissenschaftliche Diskussion über Probleme der Arbeitswelt und der Arbeitsbeziehungen auf große und größte Unternehmen fixiert.

Der industrielle Kapitalismus hatte in der Zeit der letzten Jahrhundertwende Hochkonjunktur und das damalige gesellschaftskritische Denken war von der Vorstellung beherrscht, dass mit dem Siegeszug des Kapitalismus der Anteil der lohnabhängigen Beschäftigten fortschreitend ansteigen und gleichzeitig die selbständige Erwerbsarbeit zwangsläufig ständig weiter zurückgedrängt werden würde[1].

Historiker und Soziologen beschäftigen sich nur selten mit kleinen und mittelgroßen Unternehmen, und auch unter den Juristen findet das Thema des "Arbeitsverhältnisses im Kleinbetrieb" in der Literatur kaum Beachtung- es scheint nahezu gar nicht zu existieren.[2] Lediglich die Ökonomen zeigen seit den 1980er Jahren ein verstärktes Interesse an dem in ihrer Disziplin ebenfalls traditionell vernachlässigten Themengebiet.[3]

Für diese geringe Aufmerksamkeit der Wirtschaft sorgte zum einen die lange Zeit vorherrschende Meinung, dass mittelständische Unternehmen „bedauernswerte Relikte einer schlechteren Vergangenheit"[4] seien und Großunternehmer den Fortschritt schlechthin verkörpern[5], zum anderen ließ auch die schwierige Abgrenzung des Forschungsgegenstandes viele Wissenschaftler zurückschrecken.

Vorliegende Arbeit entwickelte sich daher aus der Fragestellung, wie es in Wirklichkeit um die sog. eigentümergeführten Kleinunternehmen bestellt ist. Dabei ist zunächst zu klären, was unter Kleinunternehmen überhaupt zu verstehen ist, welchen Stellenwert sie haben und welche arbeitsrechtlichen Probleme ihre Struktur birgt. Allein der "Oberbegriff" Mittelstand findet in der Literatur ungefähr 200 verschiedene Definitionen, und um überhaupt weitere Aussagen treffen zu können, wird der Begriff des Mittelstandes oftmals in Kleinunternehmen (zuweilen zusätzlich in Kleinstunter-

---

1 In seinem Vorwort zum Erfurter Programm schrieb Karl Kautsky als einer der führenden Vertreter des reformistischen Flügels der Partei: „Die ökonomische Entwicklung der bürgerlichen Gesellschaft führt mit Naturnotwendigkeit zum Untergang des Kleinbetriebes...".

2 Ramm, ArbuR 1991, 257, 257; Oetker, ArbuR 1997, 41,41; Hetzel, S.2.

3 Auslöser dieser Trendwende war die ungeheuer stark beachtete Arbeit von Birch, die behauptete, dass in den USA die kleineren Unternehmen einen überproportionalen Beitrag zur Schaffung neuer Arbeitsplätze erbringen. International vergleichend Loveman/Sengenberger, S. 1-37; Acs/Audretsch, Small firms and Entrepreneurship: An East-West Perspective; Zur Bundesrepublik Deutschland Albach, Die Bedeutung mittelständischer Unternehmen in der Marktwirtschaft.

4 Aiginger/Tichy, S. 5.

5 Requate, S. 250 f. m.w.N.

nehmen) und Mittelunternehmen unterteilt.[6] Hinzu kommen zahlreiche Schwellenwerte in den verschiedensten Gesetzen und mit den unterschiedlichsten Aussagen, und auch die explizite Beschränkung auf das Arbeitsrecht führt zu keiner Lösung. Es existieren allein in diesem abgesteckten Rahmen die unterschiedlichsten Schwellenwerte. Darüber hinaus herrscht teilweise Uneinigkeit darüber, ob diese Schwellenwerte an den betriebsverfassungsrechtlichen Begriff "Betrieb" oder aber an den des "Unternehmens" anknüpfen.
Dies führte im Rahmen dieser Untersuchung zu der Herausforderung, sich um eine möglichst objektive Neudefinition zu bemühen, die hauptsächlich in juristischer, ebenso aber auch in wirtschaftswissenschaftlicher sowie soziologischer Hinsicht eine einheitliche Anwendung finden könnte.[7]

Die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, die Neueinführung wichtiger Schutzgesetze zugunsten der Arbeitnehmer[8], sowie die erst kürzlich wieder entfachte Diskussion um den "Kündigungsschutz im Kleinbetrieb" haben die Aufmerksamkeit wieder auf diese kleinen Organisationseinheiten gelenkt, wobei sich folgende Fragen ergeben:

- Bedürfen diese im Hinblick auf die Schutzgesetze zugunsten der Arbeitnehmer einer besonderen Stellung oder führt dies zu einem Arbeitsrecht "zweiter Klasse"?
- Welcher Schwellenwert macht sie betriebratsfähig?
- Stellen sie wirklich „weiße Flecken in der Mitbestimmung"[9] dar, und bejahendenfalls warum?

Die Kleinunternehmen stellen jedenfalls mehr denn je den überragenden Anteil aller Unternehmen in der Privatwirtschaft, prägen nachhaltig die Volkswirtschaft - durch ihre Vielzahl ist das System der Marktwirtschaft überhaupt erst funktionsfähig[10] –, zeigen sich in konjunkturell schwacher Zeit widerstandsfähiger und entlassen nicht so schnell[11].
Unternehmen, die obgleich formal eigenständig, faktisch aber nur noch Abteilungen von übergeordneten Unternehmen darstellen, mag man noch als Mittelstand bezeichnen können. Die den

---

6 Die Differenzierung vollzieht sich in der Regel nach der Belegschaftsgröße, aber auch ebenso nach Umsatzzahlen. Einheitliche Richtlinien bzw. Schwellenwerte lassen sich aus den zahlreichen verschiedenen Ansichten nicht ableiten, siehe S. 30 ff.

7 Vorgreifend auf diese Neudefinition wird zur Vermeidung von Missverständnissen bezüglich des Untersuchungsgegenstandes einheitlich der Begriff "Kleinunternehmen" verwendet. Der Begriff "Betrieb" findet dann Anwendung, wenn es gerade um die Differenzierungen zwischen Betrieb und Unternehmen geht oder aber der Gesetzestext explizit an den Betrieb anknüpft.

8 Arbeitnehmer steht sowohl für Arbeitnehmer als auch Arbeitnehmerinnen.

9 Bertelsmann-/Hans-Böckler-Stiftug, Bericht der Kommission Mitbestimmung, S. 51

10 da gerade erst durch diese Vielzahl ein echter Wettbewerb gesichert ist.

11 Requate, S. 257.

Kleinunternehmen zugerechneten positiven Effekte für die Gesamtwirtschaft wird man ihnen jedoch keinesfalls zubilligen können.

Die vorliegende Arbeit befasst sich im 1. Kapitel mit dem Arbeitsverhältnis im Kleinunternehmen. In Kapitel 2 wird zunächst auf die Diskussion und die gängigen Anschauungen zum Begriff des Kleinbetriebs eingegangen. Das 3. Kapitel enthält eine Präzisierung bzw. Neudefinition von eigentümergeführten Kleinunternehmen. Daran schließt sich im 4. Kapitel eine Erläuterung des Stellenwertes der Kleinunternehmen auf Basis dieser Definition an. Kapitel 5 konzentriert sich auf die Begründung von Arbeitsverhältnissen. Kapitel 6 untersucht den Abschluss von Arbeitsverträgen in Kleinunternehmen. Das 7. Kapitel geht auf die Teilzeitarbeit in Kleinunternehmen ein. Im 8. Kapitel folgt eine Untersuchung des befristeten Arbeitsverhältnis in Kleinunternehmen. Kapitel 9 befasst sich mit dem Kündigungsschutz in Kleinunternehmen. Gegenstand des 10. Kapitel ist die Interessenvertretung in Kleinunternehmen. Im 11. Kapitel erfolgt eine Zusammenfassung in Thesen.