INFO

Sonderkündigungsschutz bzw. besonderer Kündigungsschutz

Allgemeiner Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) greift im Prinzip bei jedem Angestellten, der länger als sechs Monate für seinen Arbeitgeber tätig ist und dessen Betrieb über zehn Mitarbeiter beschäftigt. Dann gilt, dass für eine ordentliche Kündigung entweder betriebliche, personenbedingte oder verhaltensbedingte Gründe vorliegen müssen.

Neben diesem allgemeinen Kündigungsschutz, der die Mehrzahl der Arbeitnehmer in Deutschland vor willkürlichen oder unrechtmäßigen Kündigungen schützen soll, existiert zusätzlich ein besonderer Kündigungsschutz, auch Sonderkündigungsschutz genannt. Der Sonderkündigungsschutz dient in erster Linie dazu, Arbeitnehmern, die als sozial besonders schutzwürdig angesehen werden, effektiver und umfassender vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes zu bewahren.

Der Sonderkündigungsschutz schützt primär folgende Arbeitnehmergruppen:

- Schwerbehinderte
- Arbeitnehmer in Eltern- oder Pflegezeit
- Auszubildende
- Schwangere und junge Mütter
- Betriebsratsmitglieder und Datenschutzbeauftragte
- Wahlvorstand, Wahlwerber

Schwerbehinderte und Gleichgestellte

Arbeitnehmer mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 oder Personen mit einem GdB von 30, die einem Schwerbehinderten gleichgestellt sind, fallen ebenfalls unter den Sonderkündigungsschutz, vgl. §§ 168, 174 Abs.1 SGB IX. Dies führt dazu, dass der Arbeitgeber bei jeder Kündigung eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen, der bereits über sechs Monate dem Betrieb angehört, die Zustimmung des Integrationsamtes einholen muss. Eine Kündigung ohne diese Zustimmung ist unwirksam. Dies gilt auch für Änderungskündigungen und fristlose Kündigungen. Es gibt jedoch Konstellationen, bei denen keine Zustimmung des Integrationsamtes notwendig ist. Die hiervon wichtigsten sind:

- bei einem einvernehmlichen Aufhebungsvertrag

- bei einer Kündigung durch den Schwerbehinderten selber

Bund der Selbständigen – Gewerbeverband Bayern e.V.
Schwanthalerstraße 110, 80339 München
Telefon 089 / 54 05 60, Telefax 089 / 5 02 64 93, info@bds-bayern.de

SELBSTÄNDIGE IN BAYERN BDS

- bei Fristablauf eines befristeten Vertrags

Spricht das Integrationsamt seine Zustimmung zur Kündigung aus, gelten für den Arbeitgeber allerdings noch besondere Fristen. Die Kündigung ist sodann innerhalb eines Monats nach der Zustimmung durch das Integrationsamt auszusprechen (§ 171 Abs. 3 SGB IX). Die Kündigungsfrist beträgt mindestens vier Wochen (§ 169 SGB IX).

Nach § 178 Abs. 2 SGB IX muss der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend unterrichten und vor einer Entscheidung anhören. Er hat diese Anhörungspflicht daher auch bei jeder Kündigung.

Ob auch die Entscheidung, das Integrationsamt und/oder den Betriebsrat vor einer geplanten Kündigung anzuhören, ihrerseits anhörungspflichtig i. S. d. § 178 Abs. 2 SGB IX ist, ist noch ungeklärt. Vorsorglich sollte die Schwerbehindertenvertretung vorher angehört werden. Welche Anhörungsfristen gelten, ist gesetzlich ungeregelt und damit unklar. Naheliegend ist, auf die Frist zur Betriebsratsanhörung (§ 102 Abs. 2 BetrVG) zurückzugreifen.

Ist der gekündigte Arbeitnehmer mit der Kündigung aber nicht einverstanden, so kann er nun Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht erheben oder die Zustimmung des Integrationsamtes vor dem Verwaltungsgericht anfechten.

Angestellte in Eltern- oder Pflegezeit

Während der Elternzeit fällt der Arbeitnehmer unter besonderen Kündigungsschutz, denn während der Elternzeit eines Arbeitnehmers darf der Arbeitgeber nach § 18 BEEG grundsätzlich keine Kündigung des Arbeitsverhältnisses aussprechen. Das Gleiche gilt ab dem Zeitpunkt der Beantragung der Elternzeit, es sei denn, der Arbeitgeber kündigt früher als 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit oder – wenn das Kind noch nicht geboren ist – acht Wochen vor dem errechneten Geburtstermin. Das absolute Kündigungsverbot nach § 18 BEEG kann weder vertraglich ausgeschlossen werden noch kann der Arbeitnehmer hierauf verzichten.

Ein Kündigungsverbot gilt sogar für Arbeitnehmer, die keine Elternzeit verlangen, aber Anspruch auf Elterngeld haben, weil sie nicht mehr als 30 Stunden in der Woche arbeiten. Während dieser Zeit sind nicht nur ordentliche, sondern ebenfalls außerordentliche und arbeitskampfbedingte Kündigungen verboten. Wem allerdings gekündigt wurde, bevor ein Antrag auf Elternzeit gestellt wurde, der hat keinen besonderen Kündigungsschutz mehr.

Die Kündigung kann nur ausgesprochen werden, wenn eine behördliche Zulassung vorliegt. Der Sonderkündigungsschutz gilt für alle Arbeitnehmer, die sich in Elternzeit befinden, also sowohl für vollzeitbeschäftigte als auch für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Er gilt jedoch nicht für Teilzeitarbeitsverhältnisse während der Elternzeit bei dritten Arbeitgebern.

Auch Personen, die Pflegezeit geltend machen, darf nicht gekündigt werden.

Nach § 5 Abs. 1 PflegeZG darf der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung, höchstens jedoch 12 Wochen vor dem angekündigten Beginn, bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG, der Pflegezeit nach § 3 PflegeZG oder der Familienpflegezeit nach § 2 FPfZG nicht kündigen.

Dieses absolute Kündigungsverbot gilt für alle Kündigungsarten, sei es eine betriebsbedingte, verhaltensbedingte oder personenbedingte ordentliche oder außerordentliche Beendigungs- oder Änderungskündigung.

Nur in "besonderen Fällen" kann nach § 5 Abs. 2 PflegeZG eine Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ausnahmsweise für zulässig erklärt werden.

Auszubildende

Eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund ist bei Auszubildenden prinzipiell immer möglich. Allerdings darf der Arbeitgeber nach dem Ablauf der Probezeit (von maximal vier Monaten, § 20 S.2 BBiG) nicht mehr ordentlich kündigen, § 22 Abs.2 BBiG. Im Falle einer fristlosen Kündigung gilt aber auch dann eine Kündigungsfrist, eine sog. Auslauffrist, die der tariflichen oder gesetzlichen Frist entsprechen würde, wenn der Auszubildende in einem normalen Beschäftigungsverhältnis stünde. Die fristlose Kündigung ist unwirksam, wenn dem Betrieb die Kündigungsgründe länger als zwei Wochen bekannt sind. Natürlich kann es passieren, dass der Ausbildungsbetrieb in finanzielle Schieflange gerät. Da die Insolvenzeröffnung an sich keinen wichtigen Grund zur Kündigung i.S.d. § 626 BGB darstellt, kommt eine Kündigung des Ausbildungsverhältnisses durch den Insolvenzverwalter i.d.R. nicht in Betracht. Eine Kündigung nach § 113 InsO ist ebenfalls nicht möglich, da § 22 Abs. 2 BBiG ein gesetzliches Kündigungsverbot enthält, das durch § 113 InsO nicht verdrängt wird. Solange die Ausbildung im Insolvenzfall noch stattfinden kann, weil das Unternehmen vom Insolvenzverwalter fortgeführt wird, scheidet eine Kündigung folglich aus.

Erst und nur wenn der Zweck des Ausbildungsverhältnisses wegen Betriebseinschränkung oder Betriebs(teil)-Stilllegung in der Insolvenz nicht mehr

erreicht werden kann, kommt für den Insolvenzverwalter die Möglichkeit zur außerordentlichen Kündigung mit sozialer Auslauffrist in Betracht. Für die soziale Auslauffrist ist die 3-Monats-Frist des § 113 S.2 InsO anzuwenden.

Schwangere

Ein besonderer Kündigungsschutz herrscht während der Schwangerschaft und bis mindestens zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung, § 9 Abs.1 MuSchG. Dieser Sonderkündigungsschutz greift auch bis zum Ablauf von 4 Monaten nach einer Fehlgeburt, wenn diese nach der 12. Schwangerschaftswoche stattfindet. Voraussetzung für den Sonderkündigungsschutz ist, dass der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Kündigung hiervon Kenntnis hat oder ihm dies innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Hierbei sind 2 Ausnahmen zu beachten: Die Arbeitnehmerin konnte nachweislich nichts dafür, dass sie die zweiwöchige Frist nicht eingehalten hat. Die Arbeitnehmerin erfährt erst nach Ablauf der Frist von ihrer Schwangerschaft. In beiden Fällen muss der Arbeitgeber so früh es geht über die Schwangerschaft informiert werden. Ansonsten entfällt der Sonderkündigungsschutz für Schwangere. Wer aber erst – wenn auch unmittelbar – nach dem Erhalt einer Kündigung schwanger wird, kann sich darauf nicht berufen.

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, eine Zustimmung der Aufsichtsbehörde zur Kündigung zu beantragen, § 9 Abs.3 MuSchG.

Betriebs-, Personalratsmitglieder und Datenschutzbeauftragte

Neben der Verantwortung die eine Position im Betriebsrat mit sich bringt, gilt auch für dessen Mitglieder ein besonderer Kündigungsschutz. Ordentliche Kündigungen für Betriebsratsmitglieder sind ausgeschlossen, es sei denn, der Betrieb wird stillgelegt, § 15 Abs.1 und Abs.4 KSchG (bei Personalratsmitgliedern kommt § 15 Abs.2 KSchG zur Anwendung). Allerdings kann Betriebsratsmitgliedern natürlich außerordentlich gekündigt werden, wenn sie eine schwerwiegende Pflichtverletzung begehen, § 15 Abs.1 KSchG. Jedoch nur, wenn zusätzlich vorher der Betriebsrat zur Kündigung eines seiner Mitglieder angehört worden ist und dieser auch zustimmt, § 103 BetrVG, oder die Zustimmung des Betriebsrats durch das Arbeitsgebiet ersetzt worden ist.

Bei der Beurteilung des wichtigen Grunds ist zu berücksichtigen, dass an das Wohlverhalten des Betriebsratsmitglieds hinsichtlich der Erfüllung seiner Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis kein strengerer Maßstab angelegt werden darf als bei den übrigen Arbeitnehmern. In aller Regel kann einem Betriebsratsmitglied nicht wegen häufiger krankheitsbedingter Fehlzeiten außerordentlich gekündigt werden. Verstöße des Betriebsratsmitglieds gegen seine Amtspflichten berechtigen nur dann

zur außerordentlichen Kündigung, wenn das Betriebsratsmitglied damit zugleich auch gegen seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis erheblich verstoßen hat, wobei dies anhand eines strengen Maßstabes zu beurteilen ist. Im Übrigen kann bei gravierenden Verstößen gegen Amtspflichten nur der Ausschluss des Betriebsratsmitglieds aus dem Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragt werden.

Vor Ausspruch der fristlosen Kündigung muss der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrats zur fristlosen Kündigung einholen. Der Betriebsrat ist verpflichtet, seine Entscheidung dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens innerhalb von 3 Tagen, mitzuteilen. Schweigen gilt als Zustimmungsverweigerung. Lehnt der Betriebsrat die Zustimmung ab, so kann der Arbeitgeber deren Ersetzung durch das Arbeitsgericht beantragen und muss dies tun, wenn er dem Betriebsratsmitglied kündigen will.

Der Sonderkündigungsschutz greift ausschließlich während der jeweiligen laufenden Amtszeit des Betriebsratsmitglieds. Beschließt der ganze Betriebsrat seinen Rücktritt, so bleibt er geschäftsführend im Amt bis der neue Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis veröffentlicht ist. Ist die Bekanntgabe des Wahlergebnisses unterblieben, so endet die Amtszeit mit der konstituierenden Sitzung des neu gewählten Gremiums. Sie endet spätestens mit Ablauf der regulären – vierjährigen – Amtszeit, auch wenn bis dahin kein neuer Betriebsrat gewählt worden sein sollte.

Nach Ende der Amtszeit oder der Beendigung des Amtes eines einzelnen Betriebsratsmitglieds genießt das Betriebsratsmitglied noch einen sog. nachwirkenden Kündigungsschutz. Das heißt, für die Dauer eines Jahres nach Beendigung der Betriebsratstätigkeit kann dem Betriebsratsmitglied nicht ordentlich, sondern nur außerordentlich gekündigt werden, jedoch bedarf diese außerordentliche Kündigung nicht mehr der Zustimmung des Betriebsrats. Dieser nachwirkende Kündigungsschutz wirkt jedoch dann nicht, wenn die Amtszeit aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung endet, sei es, dass das Betriebsratsmitglied aus dem Betriebsrat ausgeschlossen wird, sei es, dass der ganze Betriebsrat aufgelöst wird.

Wird der Betrieb stillgelegt, gibt es keinen besonderen Kündigungsschutz, § 15 Abs.4 KSchG. Den Betriebsratsmitgliedern kann aber frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung gekündigt werden, es sei denn, dass ihre Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. Wird nur die Betriebsabteilung stillgelegt, in der das Betriebsratsmitglied beschäftigt ist, so ist es dann grundsätzlich in eine andere Abteilung zu übernehmen.

Bund der Selbständigen – Gewerbeverband Bayern e.V.
Schwanthalerstraße 110, 80339 München
Telefon 089 / 54 05 60, Telefax 089 / 5 02 64 93, info@bds-bayern.de

Ersatzmitglieder gelangen in den Genuss des besonderen Kündigungsschutzes erst dann, wenn sie an die Stelle eines ausscheidenden Betriebsratsmitglieds nachrücken oder solange sie für ein verhindertes ordentliches Mitglied einspringen. Der besondere Kündigungsschutz für Ersatzmitglieder gilt auch dann, wenn sich später herausstellt, dass das ordentliche Betriebsratsmitglied nicht arbeitsunfähig krank war und deshalb unberechtigt der Arbeit ferngeblieben ist. Scheidet ein Ersatzmitglied nach Beendigung der Vertretungszeit wieder aus dem Betriebsrat aus, besteht hingegen nur noch der nachwirkende Kündigungsschutz gemäß § 15 Abs. 1 S.2 KSchG.

Auch Datenschutzbeauftrage eines Unternehmens genießen einen besonderen Kündigungsschutz, § 6 Abs.4 S.2 BDSG (neu). Eine Kündigung kann für diese bestimmten Angestellten nur aus einem wichtigen Grund erfolgen, also außerordentlich. Außerdem kommt es dabei darauf an, in welcher Position der Mitarbeiter sich falsch verhalten hat. Würde er eine Kündigung erhalten, weil er bei seiner normalen Arbeit einen Fehler begangen hat, so bleibt seine Rolle als Datenschutzbeauftragter innerhalb seines Unternehmens während der Auslauffrist davon unberührt. Wird ein Datenschutzbeauftragter oder ein Betriebs- oder Personalratsmitglied abberufen, so gilt dieser besondere Kündigungsschutz noch ein Jahr weiter.

Wahlvorstand, Wahlwerber

In den Genuss eines vergleichbaren Sonderkündigungsschutzes wie Betriebsratsmitglieder kommen auch Mitglieder des Wahlvorstands und Bewerber für die Wahl zum Betriebsrat. Der Kündigungsschutz greift ab der Bestellung des Wahlvorstandes bzw. ab der Aufstellung eines ordnungsgemäßen Wahlvorschlags. Er endet mit dem Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Ist die förmliche Bekanntgabe des Wahlergebnisses ausgeblieben, der Betriebsrat aber zu seiner konstituierenden Sitzung zusammengetreten, endet der Schutz nach § 15 Abs. 3 S.1 KSchG in diesem Moment. Die ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen, die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung des Betriebsrats. Gibt es im Betrieb noch keinen Betriebsrat, so muss vorher die Zustimmung des Arbeitsgerichts eingeholt werden. Allerdings ist der nachwirkende Kündigungsschutz für diese Personengruppen auf 6 Monate begrenzt, während derer nur außerordentlich, aber ohne Zustimmung des Betriebsrats, gekündigt werden kann.

Wird in Kleinbetrieben ein vereinfachtes Wahlverfahren gem. § 14a BetrVG durchgeführt, stehen auch die ersten 3 der zur Wahl eines Wahlvorstands einladenden Arbeitnehmer und die ersten 3 der antragstellenden Arbeitnehmer zur

Bestellung eines Wahlvorstands unter dem besonderen Kündigungsschutz des § 15 Abs. 3a KSchG. Der Kündigungsschutz besteht bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Wenn es nicht zur Wahl eines Vertretungsorgans kommt, besteht der Kündigungsschutz für 3 Monate ab dem Zeitpunkt der Einladung bzw. Antragstellung.

Bund der Selbständigen – Gewerbeverband Bayern e.V.
Schwanthalerstraße 110, 80339 München
Telefon 089 / 54 05 60, Telefax 089 / 5 02 64 93, info@bds-bayern.de