

## Gesetzliche Kündigungsverbote

Rechtsanwältin Dr. Julia Burkard-Pötter, Berlin

**Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses will sowohl in formeller als auch in materieller Hinsicht gut vorbereitet sein. Ein wichtiger und oft erst zu spät beachteter Punkt ist das Eingreifen von Kündigungsverböten. Ziel dieses Beitrags ist es, einen Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Kündigungsverböte zu geben.**

### I. Ausgangssituation

Kündigungsverböte können sich aus individual- oder tarifvertraglichen Vereinbarungen ergeben. Ob ein solches Verbot eingreift, ist in der Regel durch einen Blick in das entsprechende Vertragswerk schnell zu klären. Ungleich schwieriger kann sich das Auffinden gesetzlicher Kündigungsverböte gestalten, da diese in den verschiedensten Gesetzen verstreut sind. Rechtsfolge eines Kündigungsverböts ist die Unwirksamkeit der Kündigung. Während einige Kündigungsverböte nur die ordentliche Kündigung betreffen, erfassen andere beide Formen – ordentliche und außerordentliche Kündigung. Die Darlegungs- und Beweislast für das Eingreifen eines Kündigungsverbötes liegt beim Arbeitnehmer.

Gesetzliche Kündigungsverböte sollen Arbeitnehmer, die als besonders schützenswert angesehen werden, vor dem Ausspruch unberechtigter Kündigungen schützen. Kündigungsverböte sollen auch die betrieblichen Interessenvertretungen vor einer Einflussnahme des Arbeitgebers schützen werden, indem z.B. die ordentliche Kündigung von Betriebsratsmitgliedern ausgeschlossen und die außerordentliche Kündigung der Zustimmung des Betriebsrats bedarf. Der Schutz wird durch die Regelung des § 103 III BetrVG ausgeweitet, da auch Versetzungen, die zu einem Verlust des Amtes oder der Wählbarkeit führen, der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen.

Gesetzliche Kündigungsverböte lassen sich im Wesentlichen in drei Gruppen einteilen: Kündigungsverböte wegen der Übernahme besonderer Ämter (II), wegen der persönlichen oder familiären Situation des Arbeitnehmers (III) und wegen „besonderer Arbeitsverhältnisse“ (IV).

### II. Kündigungsverböte wegen der Übernahme von Ämtern

Diese Gruppe der gesetzlichen Kündigungsverböte betrifft vor allem Mitglieder des Betriebsrats (oder der Personalvertretung) oder solche, die es noch werden wollen. Daneben genießen auch Datenschutz- und andere Beauftragte Sonderkündigungsschutz. Arbeitnehmer, die sich um ein Bundes- oder Landtagsmandat bemühen, dürfen nach § 2 III AbgG bzw. der jeweiligen landesrechtlichen Regelungen wegen des Erwerbs, der Annahme oder Ausübung des Mandats nicht ordentlich gekündigt werden.

#### 1. Betriebsratsmitglieder

Während der Amtszeit ist die ordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitglieds nach § 15 III 1 KSchG unzulässig, die außerordentliche Kündigung bedarf nach § 103 I BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats. Dieser Kündigungsschutz wirkt ein Jahr nach Beendigung der Amtszeit nach. Auch Ersatzmitglieder kommen ein Jahr nach einem Einsatz in den Genuss dieses Sonderkündigungsschutzes. Dasselbe gilt im Wesentlichen auch für Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, Bordvertretung oder Seebetriebsrats sowie für Mitglieder der Personalvertretung.

#### 2. Beteiligung an Betriebsratswahlen

Nach § 15IIIa KSchG genießen Wahlinitiatoren besonderen Kündigungsschutz. Voraussetzung ist, dass der betreffende Arbeitnehmer wirksam zu einer Betriebsversammlung i.S. von § 17III BetrVG eingeladen oder aber gem. § 16II BetrVG einen Antrag zur Bestellung eines Wahlvorstands durch das Arbeitsgericht gestellt hat. Sowohl für die Einladung zu einer Betriebsversammlung, die im Übrigen nur bei betriebsratslosen Betrieben möglich ist, sowie für die Antragsstellung beim Arbeitsgericht müssen mindestens drei Arbeitnehmer zusammenwirken. Auf den besonderen Kündigungsschutz nach § 15III a KSchG können sich nicht beliebig viele Arbeitnehmer berufen. Er erstreckt sich nur auf die ersten drei in der Einladung oder Antragsstellung aufgeführten Arbeitnehmer.

Nach § 15III KSchG ist die ordentliche Kündigung eines Mitglieds des Wahlvorstands vom Zeitpunkt seiner Bestellung an unzulässig. Wahlbewerber genießen ebenfalls besonderen Kündigungsschutz nach § 15III KSchG, wenn das Wahlverfahren schon eingeleitet ist. Voraussetzung hierfür ist nach der Rechtsprechung jedenfalls die Bestellung eines Wahlvorstands.

### 3. Besondere Beauftragte

Unter bestimmten Voraussetzungen sieht § 4fI BDSG die Bestellung eines Datenschutzbeauftragten vor. Wird ein Arbeitnehmer zum Datenschutzbeauftragten bestellt, ist die ordentliche Kündigung seines Arbeitsverhältnisses nach § 4fIII 5 BDSG unzulässig. Der Sonderkündigungsschutz wirkt ein Jahr nach Beendigung der Bestellung fort. Das gleiche gilt für Immissionsschutz- und Störfallbeauftragte, die Betreiber genehmigungsbedürftiger Anlagen unter bestimmten Voraussetzungen bestellen müssen (§§ 53, 58a BImSchG). Deren ordentliche Kündigung ist nach §§ 58, 58d BImSchG während der Amtszeit und innerhalb eines Jahres nach Abberufung unzulässig.

Burkard-Pötter: Gesetzliche Kündigungsverbote (NJW-Spezial 2012, 498)

499



### III. Persönliche/Familiäre Gründe

Arbeitnehmer, die aus persönlichen oder familiären Gründen für einen längeren Zeitraum an der Erbringung ihrer Arbeitsleistung gehindert sind – sei es, weil sie sich der Kindererziehung widmen oder nahe Angehörige pflegen – sollen nach dem Willen des Gesetzgebers vor unberechtigten Kündigungen geschützt werden. Daher gibt es hier eine Reihe gesetzlicher Kündigungsverbote, wie § 9I MuSchG, § 18 BEEG, § 5 PflZG und § 9III FPfZG. Diese Verbote betreffen sowohl die ordentliche als auch die außerordentliche Kündigung. Die Kündigung kann ausnahmsweise von der jeweils zuständigen Stelle für zulässig erklärt werden.

Der Sonderkündigungsschutz aus § 18 BEEG und § 5 PflZG ist zeitlich vorgelagert. Er beginnt bereits mit dem Verlangen der Elternzeit bzw. mit der Ankündigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung (§ 2 PflZG) oder Pflegezeit (§ 3 PflZG). In beiden Fällen kommt es auf die materielle Wirksamkeit des Verlangens an. So muss der Arbeitnehmer die Elternzeit z.B. schriftlich angezeigt haben. Der Kündigungsschutz nach § 5 PflZG setzt voraus, dass die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen tatsächlich vorliegt, es also materiell eine Berechtigung zum Verlangen von Pflegezeit gibt. Stellt sich heraus, dass dies nicht der Fall ist, besteht auch der Sonderkündigungsschutz nicht.

Zu den persönlichen Umständen, die zum Eingreifen eines Kündigungsverbots führen können, gehört auch die Schwerbehinderung eines Arbeitnehmers. In diesem Fall bedarf die Kündigung immer der Zustimmung des Integrationsamts, §§ 85, 91I SGB IX. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber die Schwerbehinderung kannte oder der Arbeitnehmer sie noch rechtzeitig nach Ausspruch der Kündigung nachweist (§ 90II a SGB IX). Für letzteres sieht das BAG einen Zeitraum von drei Wochen nach Zugang der Kündigung als ausreichend an (NZA 2009, 556). Anders als früher geht die Rechtsprechung nun davon aus, dass die Antragsstellung für das Eingreifen des Sonderkündigungsschutzes nicht ausreicht.

#### **IV. Besondere Arbeitsverhältnisse**

Neben der unbefristeten Beschäftigung besteht nach § 14 TzBfG die Möglichkeit, Arbeitnehmer befristet zu beschäftigen. Der Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses bedeutet auch, dass nach § 15III TzBfG eine ordentliche Kündigung grundsätzlich ausgeschlossen ist, es sei denn, diese Möglichkeit ist arbeits- oder tarifvertraglich vereinbart. Das Kündigungsverbot des § 15III TzBfG gilt sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer.

Ein Ausbildungsverhältnis kann nach § 22I BBiG nur während der Probezeit – die maximal vier Monaten betragen darf – jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Danach kann der Arbeitgeber nur noch aus wichtigem Grund kündigen.

Wehr- und Zivildienstleistende genießen nach § 2I ArbPISchG, § 2 I EigÜG und § 78 ZDG Sonderkündigungsschutz. Auch wenn die Wehrpflicht derzeit „ruht“, hat der Gesetzgeber diese Normen noch nicht geändert. Sie sollen daher nicht unerwähnt bleiben.