

## Loschelder Praxistipp

### Sonderkündigungsschutz (I) - Grundlagen

*Für die meisten Arbeitnehmer in Deutschland gilt der gesetzliche Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG): Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis lediglich kündigen, wenn die Kündigung sozial gerechtfertigt ist durch Gründe, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen. Ausnahmen gelten lediglich während der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses sowie im Kleinbetrieben mit weniger als zehn Arbeitnehmern.*

Neben diesem allgemeinen Schutz vor Kündigungen gibt es zahlreiche Fälle eines noch weitergehenden Sonderkündigungsschutzes, in denen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber noch weiter erschwert wird. In einer Serie von Praxistipps möchten wir die einzelnen Fälle von Sonderkündigungsschutz darstellen und Empfehlungen für die Durchsetzung von Kündigungen auch bei Mitarbeitern mit Sonderkündigungsschutz geben.

Ein echtes System des Sonderkündigungsschutzes gibt es in Deutschland jedoch nicht: Es handelt sich in den meisten Fällen um punktuelle Regelungen zu Einschränkungen des arbeitgeberseitigen Kündigungsrechts, die auch inhaltlich häufig sehr unterschiedlich ausgestaltet sind. Bevor wir die einzelnen Regelungen im Detail vorstellen, ist es daher sinnvoll, einige Grundzüge und Ordnungskriterien für den Sonderkündigungsschutz darzustellen.

#### 1. Rechtliche Grundlagen

Die meisten Fälle von Sonderkündigungsschutz ergeben sich auf gesetzlicher Grundlage. Ein in sich geschlossenes Gesetz hierzu gibt es jedoch nicht. Das KSchG regelt lediglich punktuell einige Sachverhalte des Kündigungsschutzes für in der Betriebsverfassung tätige Personen. Die restlichen Tatbestände ergeben sich aus einer Vielzahl von Einzelregelungen in Gesetzen: Das können arbeitsrechtliche

Gesetze, etwa das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) oder das Mutterschutzgesetz sein, aber auch Gesetze zu ganz anderen Themen, wie beim Sonderkündigungsschutz für den betrieblichen Datenschutzbeauftragten (§ 6 Abs. 4 S. 2 Bundesdatenschutzgesetz) oder den Geldwäschebeauftragten (§ 7 Abs. 7 S. 2 Geldwäschegesetz).

Regelungen zum Sonderkündigungsschutz finden sich häufig auch in Tarifverträgen, in denen die ordentliche Kündigung von Mitarbeitern, die ein bestimmtes Lebensalter und/oder eine bestimmte Dauer der Betriebszugehörigkeit erreicht haben, ausgeschlossen wird.

Auch aus Arbeitsverträgen können Einschränkungen des Rechts zur ordentlichen Kündigung folgen: Ein solcher Sonderkündigungsschutz wird zwar nur selten ausdrücklich vereinbart, ohne eine gesonderte arbeitsvertragliche Regelung ist gemäß § 15 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) die ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrages aber bereits ausgeschlossen.

## **2. Gründe für den Sonderkündigungsschutz**

Nur in seltenen Fällen, wie etwa im TzBfG, folgt der Sonderkündigungsschutz aus formellen Gründen. Zumeist soll der Sonderkündigungsschutz eine besondere Risikolage des Arbeitnehmers berücksichtigen: Sei es aus Gründen in der Person des Arbeitnehmers, wie etwa beim Mutterschutz oder bei Schwerbehinderten, oder aufgrund der Tätigkeit, die leichter zu Konflikten mit dem Arbeitgeber führen kann. Der typische Fall hierfür ist der Sonderkündigungsschutz für Personen, die sich in der Betriebsverfassung engagieren – als Initiator einer Betriebsratswahl, Wahlbewerber, Wahlvorstand oder Betriebsratsmitglied.

In diesen Fällen greift zwar häufig auch das Maßregelungsverbot des § 612a BGB. Da der Arbeitnehmer jedoch für die Voraussetzungen der Norm darlegungs- und beweispflichtig ist, es für ihn häufig aber nur schwer möglich ist, die von der Norm vorausgesetzte kausale Verknüpfung zwischen der zulässigen Ausübung seiner Rechte durch den Arbeitnehmer und der Benachteiligung durch den Arbeitgeber darzulegen, so dass diese Regelung in der Praxis wenig effektiv ist. Zahlreiche Gesetze versuchen daher, die

Konfliktlage typisierend zugunsten des Arbeitnehmers zu entschärfen, indem die Kündigungsrechte des Arbeitgebers limitiert werden.

### 3. Art der Kündigungseinschränkung

So uneinheitlich wie die Tatbestände, für die Sonderkündigungsschutz angeordnet wird, sind auch die Regelungen zum Sonderkündigungsschutz selbst. Es gibt insoweit zwei Grundtypen: Zum einen können die Anforderungen an den vom Arbeitgeber darzulegenden Kündigungsgrund verschärft werden; in anderen Fällen setzt der Ausspruch der Kündigung eine vorherige Zustimmung eines Dritten voraus.

Der häufigste Fall des Sonderkündigungsschutzes ist, dass die ordentliche Kündigung ausgeschlossen wird, so dass der Arbeitgeber nur noch außerordentlich, aus wichtigem Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB kündigen kann. Eine absolute Unkündbarkeit wird auf diese Weise jedoch nicht begründet. Selbst für den völligen Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, wie er in §§ 53 Abs. 3, 55 Abs. 1 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) vorgesehen war, hat das BAG entschieden, dass das Recht des Arbeitgebers erhalten bleibt, den Arbeitnehmer zumindest dann zu kündigen, wenn er den Arbeitnehmer auch unter Einsatz aller zumutbaren Mittel, wozu auch die Umorganisation des Betriebes gehört, nicht weiterbeschäftigen kann.

Die gesetzlichen Regelungen zum Ausschluss einer ordentlichen Kündigung sind dabei wenig durchdacht: Wenn bei Ausschluss einer ordentlichen Kündigung nur noch die außerordentliche fristlose Kündigung möglich bleibt, steigt für den Arbeitnehmer durch den Sonderkündigungsschutz die Gefahr, fristlos gekündigt zu werden und sich damit sogar schlechter zu stehen als ein ordentlich kündbarer Arbeitnehmer. Hier musste das BAG eingreifen und die Folgen der gesetzlichen Regelung durch die Entwicklung „einer außerordentlichen Kündigung mit sozialer Auslauffrist“, die dem Mitarbeiter mit Sonderkündigungsschutz zumindest eine Kündigungsfrist sichert, mildern.

Das zweite Element eines Sonderkündigungsschutzes ist, dass der Ausspruch der Kündigung an die Zustimmung eines

Dritten gebunden wird: Hintergedanke dieser Regelungen ist, dass der Arbeitgeber daran gehindert werden soll, durch den Ausspruch einer (gegebenenfalls unwirksamen) Kündigung zunächst Fakten zu schaffen. Zustimmung müssen der Kündigung (je nach Regelung) die Tarifvertragsparteien (bei tariflichem Sonderkündigungsschutz), der Betriebsrat (insbesondere gemäß § 103 Betriebsverfassungsgesetz bei der beabsichtigten außerordentlichen Kündigung von Betriebsratsmitgliedern), besondere Gremien wie die Schwerbehindertenvertretung oder staatliche Behörden (etwa des Integrationsamtes bei Schwerbehinderten oder Landesbehörden bei dem Kündigungsschutz nach Mutterschutzgesetz oder Bundeselterngeldgesetz).

Häufig werden beide Schutzmechanismen auch kombiniert: So kann beim Kündigungsschutz nach dem BEEG auch die zuständige Behörde die Kündigung nur „in besonderen Fällen ausnahmsweise“ für zulässig erklären. Eine solche Verknüpfung ist allerdings nicht zwingend. Bei Schwerbehinderten ist zwar die Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung erforderlich, im Regelfall werden die Anforderungen an das Gewicht des Kündigungsgrundes jedoch nicht erhöht.

In der praktischen Umsetzung sind die Fälle eines Zustimmungserfordernisses für viele Arbeitgeber problematisch: Die vorherige Beantragung und Einholung der Erlaubnis kann den Ausspruch der Kündigung relevant verzögern – falls die Erlaubnis nicht erteilt wird, muss deren Erteilung gegebenenfalls sogar in langwierigen Gerichtsverfahren erzwungen werden. Gerade bei der außerordentlichen Kündigung folgen aus verschiedenen Anhörungspflichten in Verbindung mit der engen Ausschlussfrist für den Ausspruch einer Kündigung gemäß § 626 Abs. 2 BGB zahlreiche Fehlerquellen: Die sachgerechte Koordination der Anhörungen von Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und Integrationsamt bei der außerordentlichen Kündigung eines Schwerbehinderten setzt eine minutiöse Vorbereitung und akribische Fristenkontrolle voraus.

#### 4. Fazit

Trotz einiger gemeinsamer Grundzüge gibt es damit kein gemeinsames einheitliches System eines arbeitsrechtlichen Sonderkündigungsschutzes. Vielmehr müssen die Besonderheiten jeder einzelnen Norm sorgfältig berücksichtigt werden. Wir werden Ihnen in den folgenden Monaten die Einzelfälle des Sonderkündigungsschutzes vorstellen, die jeweils die einzuhaltenden Formalien erläutern und Wege aufzeigen, wie, in begründeten Fällen, auch die Kündigung eines Mitarbeiters mit Sonderkündigungsschutz gelingen kann.



## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 (0) 221 650 65-129  
[detlef.grimm@loschelder.de](mailto:detlef.grimm@loschelder.de)



Dr. Martin Brock  
+49 (0) 221 650 65-233  
[martin.brock@loschelder.de](mailto:martin.brock@loschelder.de)



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 (0) 221 650 65-263  
[sebastian.pelzer@loschelder.de](mailto:sebastian.pelzer@loschelder.de)



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 (0) 221 650 65-263  
[arne.gehrke@loschelder.de](mailto:arne.gehrke@loschelder.de)



Dr. Stefan Freh  
+49 (0) 221 650 65-129  
[stefan.freh@loschelder.de](mailto:stefan.freh@loschelder.de)



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 (0) 221 65065-263  
[farzan.daneshian@loschelder.de](mailto:farzan.daneshian@loschelder.de)



Dr. Christina Esser  
+49 (0) 221 65065-129  
[christina.esser@loschelder.de](mailto:christina.esser@loschelder.de)

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

[info@loschelder.de](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)