

Loschelder Praxistipp

Sonderkündigungsschutz (VII) – Betriebsrat I

Das ausgefeilteste System des Sonderkündigungsschutzes dient dem Schutz der Betriebsräte und anderer Personen, die Funktionen in der Betriebsverfassung wahrnehmen. Der Gesetzgeber sieht hier für solche Personen eine besondere Gefahr, gekündigt zu werden und hielt umfangreiche Schutzmechanismen für erforderlich. Wegen der Bedeutung dieses Sonderkündigungsschutzes werden mehrere Artikel im Rahmen dieser Serie erforderlich sein; in diesem Beitrag geht es darum, überhaupt das grundsätzliche System darzustellen.

Hauptnorm des Sonderkündigungsschutzes für betriebsverfassungsrechtliche Sachverhalte ist § 15 KSchG. Allerdings ist nicht nur für Nichtjuristen bereits die Lektüre der über eine Seite langen Norm eine Zumutung: Die Regelung ist geprägt durch Bandwurmsätze mit zahlreichen eingeschobenen Aufzählungen. Das System erschließt sich auch nicht lediglich aus § 15 KSchG, da die Norm mit § 103 BetrVG eng verzahnt ist. Das System erschließt sich daher lediglich aus der Kombination zweier Gesetze.

1. Geschützter Personenkreis

Die Regelungen des Sonderkündigungsschutzes schützen (von Sonderfällen wie Bordvertretung und Seebetriebsrat abgesehen) folgende Personen:

- a) **Betriebsräte**, § 15 Abs. 1 S. 1 1. Alt KSchG
- b) Mitglieder der **Jugend- und Auszubildendenvertretung** § 15 Abs. 1 S. 1 2. alt KSchG und Mitglieder **der Schwerbehindertenvertretung**, § 179 Abs. 3 SGB IX iVm § 15 Abs. 1 S. 1 1. Alt KSchG
- c) die entsprechenden Mandatsträger in der **Personalvertretung** (also für den öffentlichen Dienst (§ 15 Abs. 2))
- d) Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlbewerber, § 15 Abs. 3

- e) die ersten sechs Arbeitnehmer, die zu einer **Betriebsversammlung zum Zwecke der Einleitung einer Betriebsratswahl** einladen, § 15 Abs. 3a KSchG
- f) Arbeitnehmer die **Vorbereitungshandlungen zur Errichtung eines Betriebsrats** unternehmen und diese Absicht zuvor öffentlich haben beglaubigen lassen, § 15 Abs. 3b

Die eigentlichen Mandatsträger werden daher durch die Abs. 1 und 2 geschützt, die restlichen Normen befassen sich mit Vorbereitungshandlungen im weitesten Sinne. Zu den Mandatsträgern gehören auch Ersatzmitglieder des Betriebsrates gem. § 25 BetrVG, soweit diese tatsächlich für verhinderte Betriebsratsmitglieder nachrücken.

2. Dauer des Schutzes und nachwirkender Schutz

Der „eigentliche“ Sonderkündigungsschutz ist auf die Dauer der Tätigkeit beschränkt: Bei Mandatsträgern der Abs. 1 und 2 also bis zum Ende der Amtszeit. Bei Wahldurchführung und -vorbereitung der Abs. 3 und 3a gilt der Schutz bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Bei den reinen Vorbereitungshandlungen des Abs. 3b gilt der Schutz bis zum Zeitpunkt der Einladung zu einer Betriebsversammlung, längstens jedoch drei Monate.

Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, durch die Kombination von Regelungen längerfristigen Kündigungsschutz zu erhalten: An den Schutz für reine Vorbereitungshandlungen des Abs. 3b, kann sich der für Personen, die zu einer Betriebsversammlung einladen, gemäß § 3a anschließen; dann können der Sonderkündigungsschutz für Wahlvorstände und/oder Wahlbewerber (Abs. 3) und, Wahlerfolg vorausgesetzt, Betriebsräte (Abs. 1) folgen.

Grundsätzlich schließt sich an den eigentlichen Kündigungsschutz auch ein nachwirkender Schutz an: Bei **Mandatsträgern** dauert dieser grundsätzlich **ein Jahr**, bei **Wahlvorständen, Wahlbewerbern** und zur Betriebsversammlung einladenden Personen **sechs Monate**. Die reinen Vorbereitungshandlungen nach Abs. 3b kennen keinen nachwirkenden Sonderkündigungsschutz. Eine Schutzlücke besteht auch, wenn die Amtszeit aufgrund gerichtlicher Entscheidung endete – wegen Pflichtverletzung gemäß § 23 BetrVG aber auch bei erfolgreicher Wahlanfechtung gemäß § 19 BetrVG.

Die Regelungen zum nachwirkenden Sonderkündigungsschutz sind insbesondere für Ersatzmitglieder gemäß § 25 BetrVG wichtig: Da diese häufig nur kurzfristig und punktuell für zeitweilig verhinderte

Betriebsratsmitglieder zur Betriebsratsarbeit herangezogen werden, ist für diese der nachwirkende Schutz essentiell. Die Jahresfrist beginnt mit jeder erneuten Heranziehung zur Betriebsratsstätigkeit erneut; häufig ist zu beobachten, dass Betriebsräte durch entsprechende Heranziehung der Ersatzmitglieder dafür sorgen, dass deren nachwirkender Sonderkündigungsschutz nicht ausläuft.

3. Grundtatbestand: Kündigung nur aus wichtigem Grund

Der Grundtatbestand des Sonderkündigungsschutzes – sowohl während der aktiven Amtszeit als auch nachwirkend – ist, dass eine Kündigung nur aus wichtigem Grund im Sinne des § 626 BGB möglich ist; Teil des Sonderkündigungsschutzes ist auch, dass die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB eingehalten wird.

Häufig übersehen wird allerdings, dass der Sonderkündigungsschutz nicht für den Fall von Betriebsschließungen und Schließungen von Betriebsabteilungen gilt: In diesem Falle ist gemäß § 15 Abs. 4 und 5 KSchG die ordentliche Kündigung möglich. Eine Einschränkung erfährt das Kündigungsrecht des Arbeitgebers bei Betriebsschließungen lediglich dadurch, dass grundsätzlich nur die Kündigung zum Zeitpunkt der Stilllegung zulässig ist, wenn nicht zwingende betriebliche Erfordernisse eine vorherige Beendigung erfordern. In der Praxis bedeutet dies, dass ein Teil der Betriebsratsmitglieder bei einer Betriebsschließung „das Licht ausmachen“.

Bei der Schließung einer Betriebsabteilung sind die geschützten Personen im Grundsatz in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen; hierbei ist der Arbeitgeber auch verpflichtet, geeignete Arbeitsplätze „freizukündigen“. Diese Verpflichtung entfällt lediglich dann, wenn diese Übernahme aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist.

4. Verzahnung mit dem Betriebsverfassungsrecht

Verstärkt wird der Schutz durch den Ausschluss der ordentlichen Kündigung – in einigen Fallgestaltungen – dadurch, dass die außerordentliche Kündigung der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats gemäß § 103 BetrVG bedarf. Die Regelung soll verhindern, dass der Arbeitgeber durch eine unwirksame Kündigung zunächst Fakten schafft und Arbeitnehmer aus dem Betrieb drängt.

Wenn der Betriebsrat seine Zustimmung verweigert – was, wenig erstaunlich, der Regelfall ist – kann der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrats durch das Arbeitsgericht gemäß § 103 Abs. 2 BetrVG ersetzen lassen. Das Gesetz verschiebt damit die Gewichte zwischen

dem Bestandsschutzinteresse eines Betriebsratsmitglieds und den Interessen des Arbeitgebers sehr zugunsten des Schutzes der Betriebsverfassung: Voraussetzung für eine außerordentliche Kündigung ist grundsätzlich, dass dem Arbeitgeber das Festhalten am Arbeitsverhältnis auch nicht für den Lauf der Kündigungsfrist zugemutet werden kann. Auch in dieser Situation einer eigentlich unzumutbaren weiteren Zusammenarbeit verpflichtet das Gesetz den Arbeitgeber zu einer häufig mehrjährigen gerichtlichen Auseinandersetzung, bevor er eine Kündigung überhaupt aussprechen kann.

Das Zustimmungserfordernis ist allerdings auf bestimmte Fälle eingeschränkt: Es erfasst lediglich die außerordentliche Kündigung und greift daher nicht in den Fällen einer Schließung des Betriebs oder einer Betriebsabteilung gemäß § 15 Abs. 4 und 5 KSchG. Zudem gilt das Zustimmungserfordernis nicht bei einem lediglich nachwirkenden Kündigungsschutz. Der Schutz der aktiven Mandatsträger ist daher deutlich stärker als der der ausgeschiedenen.



Unser Team Arbeitsrecht



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



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



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



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



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



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



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
Telefon: +49 221 65065-129
sebastian.kruells@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

www.loschelder.de