



WISSEN,  
DAS ANKOMMT.

## Leseprobe zum Download



Liebe Besucherinnen und Besucher unserer Homepage,

tagtäglich müssen Sie wichtige Entscheidungen treffen, Mitarbeiter führen oder sich technischen Herausforderungen stellen. Dazu brauchen Sie verlässliche Informationen, direkt einsetzbare Arbeitshilfen und Tipps aus der Praxis.

Es ist unser Ziel, Ihnen genau das zu liefern. Dafür steht seit mehr als 25 Jahren die FORUM VERLAG HERKERT GMBH.

Zusammen mit Fachexperten und Praktikern entwickeln wir unser Portfolio ständig weiter, basierend auf Ihren speziellen Bedürfnissen.

Überzeugen Sie sich selbst von der Aktualität und vom hohen Praxisnutzen unseres Angebots.

Falls Sie noch nähere Informationen wünschen oder gleich über die Homepage bestellen möchten, klicken Sie einfach auf den Button „In den Warenkorb“ oder wenden sich bitte direkt an:

**FORUM VERLAG HERKERT GMBH**

**Mandichostr. 18**

**86504 Merching**

Telefon: 08233 / 381-123

Telefax: 08233 / 381-222

**E-Mail: [service@forum-verlag.com](mailto:service@forum-verlag.com)**

**[www.forum-verlag.com](http://www.forum-verlag.com)**

## Allgemeiner und besonderer Kündigungsschutz

### Einleitung

Der vorliegende Themenbrief soll einen Überblick über den allgemeinen sowie den besonderen Kündigungsschutz geben. Für alle Akteure des Arbeitsrechts ist dies ein wichtiges Thema, da hieran die Voraussetzungen an eine mögliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses geknüpft werden. Auch bei Aufhebungsverträgen oder Sozialplänen ist zuvor zu prüfen, ob es Betroffene mit besonderem Kündigungsschutz gibt. Die folgende Darstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sodass es auch geschützte Personengruppen außerhalb

dieser Darstellung geben kann, hier sollen nur die Hauptanwendungsfelder in der Praxis dargestellt werden. Zunächst wird auf den sog. Mindestkündigungsschutz eingegangen, der immer greift, unabhängig von der Betriebsgröße oder dem Vorliegen eines besonderen Kündigungsschutzes oder Grunds. Weiter werden praxisrelevante Fallgruppen des besonderen Kündigungsschutzes sowie Kündigungsverbote aufgezeigt. Zum Schluss wird auf die Beteiligungsrechte des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung eingegangen.

### Mindestkündigungsschutz

Unabhängig von der Betriebsgröße greift ein allgemeiner Kündigungsschutz – häufig auch als Mindestkündigungsschutz bezeichnet, d. h., auch für Beschäftigte, die die Wartezeit nach § 1 KSchG von länger als sechs Monaten noch nicht erfüllt haben oder Beschäftigte eines Kleinbetriebs nach § 23 KSchG sind. Dieser Mindestkündigungsschutz ist nicht im Kündigungsschutz geregelt, sondern ergibt sich aus den zivilrechtlichen Generalklauseln. Hiernach dürfen Kündigungen nicht gegen die guten Sitten verstoßen gem. § 138 BGB oder treuwidrig nach § 242 BGB

sein. Gegen Treu und Glauben nach § 242 BGB verstößt eine Kündigung, wenn sie willkürlich ist oder auf widersprüchlichem Verhalten basiert. Der Willkürvorwurf scheidet aus, wenn ein irgendwie einleuchtender Grund für die Rechtsausübung vorliegt. Zudem kann eine Kündigung nichtig nach § 134 BGB sein, wenn der Ausspruch einer Kündigung gegen ein gesetzliches Verbot verstößt, z. B. diskriminierend ist (§§ 1 und 7 AGG). Weiter darf eine Kündigung auch nicht gegen das Maßregelungsverbot aus § 612a BGB verstoßen.

### Editorial

#### Liebe Leserin, lieber Leser,

dieser Themenbrief soll Ihnen einen Überblick über das Thema allgemeiner und besonderer Kündigungsschutz geben. Diese Themen sind für alle Akteure des Arbeitsrechts unerlässlich. Wann besteht ein besonderer Kündigungsschutz oder ein Kündigungsverbot, wer muss beteiligt werden? Diese und noch weitere Detailfragen werden in der Dezember-Ausgabe beantwortet.

Eine interessante Lektüre wünscht Ihnen  
Ihr  
Jean-Martin Jünger



Herausgegeben von  
Jean-Martin Jünger,  
Kanzlei für Arbeitsrecht,  
Rechtsanwalt, Lehrbeauftragter  
Hochschule Heidelberg  
und DHBW Mannheim, Fach-  
autor, Referent für Arbeits-  
recht, Gruppenmoderator  
XING „Arbeitsrecht“

### Inhalt

- |   |  |
|---|--|
| 1 | Einleitung   |
| 1 | Mindestkündigungsschutz                                      |
| 2 | Allgemeiner Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz |
| 3 | Besonderer Kündigungsschutz                                  |
| 6 | Beteiligung Betriebsrat/Schwerbehindertenvertretung          |
| 7 | Aktuelles zu Corona aus dem Arbeitsrecht                     |
| 7 | Fazit  |

Das heißt, der Arbeitgeber muss seine Rechte in zulässiger Weise ausüben, und dem Arbeitnehmer darf kein

Nachteil dadurch entstehen, dass er seine Rechte zulässig einfordert.

## Allgemeiner Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz

Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) schränkt bereits die Kündigungsmöglichkeiten des Arbeitgebers ein, denn nach § 1 Abs. 2 KSchG muss eine Kündigung – soweit der Schutzbereich des KSchG eröffnet ist – sozial gerechtfertigt sein. Nach § 1 KSchG ist der Anwendungsbereich des KSchG eröffnet, soweit ein Arbeitnehmer betroffen ist, welcher länger als sechs Monate im selben Betrieb beschäftigt ist (sog. Wartezeit – nicht zu wechseln mit einer Probezeit) und es sich bei dem Kündigenden nicht um einen Kleinbetrieb i. S. v. § 23 KSchG handelt. Ein Kleinbetrieb liegt vor, wenn der Betrieb bis 31.12.2003 mehr als fünf Altarbeitnehmer (also mit Verträgen bis zu diesem Sticht datum beschäftigt) oder nach diesem Sticht datum – ab dem 01.01.2004 i. d. R. mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt. Soweit der Schutzbereich des KSchG eröffnet ist, kann eine Kündigung eines Arbeitnehmers nur aus folgenden Gründen erfolgen: personenbedingt, verhaltensbedingt oder betriebsbedingt.

### Personenbedingte Kündigung

Bei einer personenbedingten Kündigung liegt der Grund in einem nicht steuerbaren Verhalten des Arbeitnehmers, z. B. einer Erkrankung. Die Voraussetzungen sind:

#### Vorliegen einer Negativprognose

Ist im Zeitpunkt der Kündigung die Prognose gerechtfertigt, der Arbeitnehmer biete aufgrund einer Erkrankung dauerhaft nicht die Gewähr, in der Lage zu sein, die vertraglich geschuldete Tätigkeit ordnungsgemäß zu erbringen, kann eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt sein.

#### Erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen

Voraussetzung ist, dass daraus eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen folgt, diese durch **mildere Mittel** – etwa eine Versetzung – nicht abgewendet werden kann und sie auch bei einer Abwägung gegen die Interessen des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber billigerweise nicht mehr hingenommen werden muss (BAG, Urt. v. 20.12.2012, Az. 2 AZR 32/11; zu den Anforderungen an eine krankheitsbedingte Kündigung vgl. BAG, Urt. v. 30.09.2010, Az. 2 AZR 88/09).

Ein **milderes Mittel** kann z. B. eine Änderungskündigung oder Versetzung darstellen. **Verhältnismäßigkeit** im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung wird auch die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 167 Abs. 2 SGB IX berücksichtigt.

### Verhaltensbedingte Kündigung

Eine verhaltensbedingte Kündigung beruht auf einem steuerbaren Verhalten des Arbeitnehmers. Hier kann im Einzelfall eine oder können mehrere vorherige Abmahnungen notwendig sein, unter Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers.

### Betriebsbedingte Kündigung

Bei einer betriebsbedingten Kündigung wegen eines Arbeitskraftüberhangs liegt meist eine unternehmerische Entscheidung des Arbeitgebers (z. B. Umstrukturierung) vor; hier spielen die Sozialauswahl und die Versetzungsmöglichkeit eine wichtige Rolle.

#### § 1 KSchG – Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Dezembere bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

(2) Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Die Kündigung ist auch sozial ungerechtfertigt, wenn [...].

#### TIPP



Ausführliches zur betriebs- und verhaltensbedingten Kündigung können Sie in den Themenbriefen März und Mai 2020 nachlesen.

# Besonderer Kündigungsschutz

Ein besonderer Kündigungsschutz bzw. ein Kündigungsverbot greift bereits bei Vorliegen der Voraussetzungen (ggf. sind noch Formerfordernisse zu berücksichtigen, wie z. B. § 18 BEEG), auf die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes kommt es nicht an. Bestimmte Personengruppen können sich auf einen besonderen gesetzlichen Kündigungsschutz zurückziehen. Bei einem besonderen Kündigungsschutz hat der Gesetzgeber Kündigungen durch den Arbeitgeber für unzulässig erklärt bzw. diese abhängig gemacht von einer vorherigen Zustimmung oder Genehmigung durch eine Behörde.

## Auszubildende

Besonders geschützt sind Auszubildende nach der Probezeit. Auszubildende genießen nach Ablauf der Probezeit, welche in § 20 Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt ist, einen besonderen Kündigungsschutz nach § 22 Abs. 2 BBiG. Ein Berufsausbildungsverhältnis kann dann nur gekündigt werden, soweit ein wichtiger Grund vorliegt, § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG, bzw. vom Auszubildenden selbst nach § 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG. Für eine Kündigung gilt für beide Seiten, dass diese schriftlich unter Angabe der Kündigungsgründe zu erfolgen hat (§ 22 Abs. 3 BBiG).

### § 22 BBiG – Kündigung

*(1) Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.*

*(2) Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden*

*1. aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,*

*2. von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen.*

*(3) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Absatzes 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.*

*(4) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind. Ist ein vorgesehene Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.*

## WICHTIG



Bei der Kündigung eines Auszubildenden ist der Kündigungsgrund zu nennen. Bei Kündigung von Azubis ist auch regelmäßig die HK/IHK vorab zu informieren, ggf. ist ein vorheriges Schlichtungsverfahren notwendig.

## Schwerbehinderte

Als Personen mit Schwerbehinderung gelten nach § 2 Abs. 2 SGB IX Menschen mit einem festgestellten Grad der Behinderung (GdB) von 50. Für Schwerbehinderte greift nach Ablauf von sechs Monaten ein besonderer Kündigungsschutz nach § 168 SGB IX. Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamts. Jedoch greift dieser besondere Kündigungsschutz nach § 173 SGB IX nicht ein, soweit das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung noch nicht länger als sechs Monate bestand (dann genügt eine Anzeige). Schwerbehinderte Menschen genießen gem. § 168 SGB IX grundsätzlich auch gegenüber der außerordentlichen Kündigung den gesetzlichen Kündigungsschutz (vgl. § 174 SGB IX). Das hierbei zuständige Integrationsamt muss sich jedoch an verkürzte Fristen halten (§ 174 Abs. 2 und 3 SGB IX).

Eine Anhörung durch die Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX und den Betriebsrat nach § 102 BetrVG muss vor der Kündigungsaussprache erfolgen.

## Gleichgestellte

Der besondere Kündigungsschutz gilt nicht nur für Menschen mit Schwerbehinderung (GdB mind. 50), sondern auch für Personen, die i. S. d. § 2 Abs. 3 SGB IX einem Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellt sind. Die Bundesagentur für Arbeit stellt Menschen mit Behinderung Menschen mit Schwerbehinderung gleich, wenn sie mindestens einen Grad der Behinderung von 30 haben und wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung durch die Arbeitsagentur einen geeigneten Arbeitsplatz i. S. d. § 73 nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen).

Nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe betreffen, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzu-

hören. Diese Regelung gilt gem. § 151 Abs. 1 SGB IX für Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen. Zudem ist der Betriebsrat vor einer Kündigung nach § 102 BetrVG anzuhören.

Vor dem Ausspruch einer Kündigung bei einem Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung ist, sobald der besondere Kündigungsschutz greift (nach sechs Monaten), das Integrationsamt vorher um Zustimmung anzufragen. Die Entscheidung des Integrationsamts ist ein Verwaltungsakt. Die jeweils beschwerte Partei des Verfahrens (Arbeitgeber, schwerbehinderter Mensch) kann dagegen das Rechtsmittel des Widerspruchs einlegen. Mit der Entscheidung wird die Zustimmung zur Kündigung (§ 168 SGB IX) oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 175 SGB IX) erteilt oder versagt.

### WEBTIPP



Ausführliche Informationen hierzu finden Sie auf der Homepage des Integrationsamts unter: [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)

### WICHTIG



Eine Besonderheit ist zudem, dass eine Person mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung den Nachweis innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigungserklärung gegenüber dem Arbeitgeber anzeigen (Entscheidungsfrist) und parallel eine Kündigungsschutzklage erheben kann, um den Formmangel, die fehlende Beteiligung des Integrationsamts, zu beseitigen.

## Schwangere, Mütter nach der Entbindung, Fehlgeburt

Besonders vor Kündigungen geschützt sind auch Frauen während der Schwangerschaft und in den ersten vier Monaten nach der Entbindung, § 17 Abs. 1 MuSchG.

Voraussetzung ist, dass dem Arbeitgeber im Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft oder die Entbindung bekannt gewesen ist oder ihm dies innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird (§ 17 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG). Das Versäumen der Zwei-Wochen-Frist ist unschädlich, wenn sie auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird (dies ist aber sehr restriktiv auszulegen). Dies kann z. B. der Fall sein, wenn sie selbst erst drei Wochen nach Ausspruch der Kündigung von ihrer Schwangerschaft erfährt.

Der Arbeitgeber kann die besonders geschützte Arbeitnehmerin wirksam kündigen, wenn er eine Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde gem. § 17 Abs. 2 MuSchG erhalten hat. Die Be-

hörde kann nach dieser Vorschrift aus besonderen Gründen, die nicht mit dem Zustand einer Frau während der Schwangerschaft zusammenhängen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären.

### WICHTIG



Der Kündigungsgrund ist in der Kündigung zu nennen.

## Elternzeit

Jeder Elternteil hat Anspruch auf Elternzeit zur Betreuung und Erziehung seines Kindes, bis dieses sein drittes Lebensjahr vollendet hat. Die Elternzeit ist ein Anspruch des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin gegenüber dem Arbeitgeber (§ 15 BEEG). Während der Elternzeit ruhen die Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses. Das Arbeitsverhältnis bleibt aber bestehen, und nach Ablauf der Elternzeit besteht ein Anspruch auf Rückkehr zur früheren Arbeitszeit. Arbeitnehmer, die sich in der Elternzeit befinden, unterliegen besonderem Kündigungsschutz gem. § 18 BEEG.

### § 18 BEEG – Kündigungsschutz

*(1) Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, nicht kündigen. Der Kündigungsschutz nach Satz 1 beginnt*

- 1. frühestens acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes und*
- 2. frühestens 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes.*

*Während der Elternzeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen. In besonderen Fällen kann ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt werden. Die Zulässigkeitsklärung erfolgt durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle. Die Bundesregierung kann mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften zur Durchführung des Satzes 4 erlassen.*

*(2) Absatz 1 gilt entsprechend, wenn Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen*

- 1. während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber Teilzeitarbeit leisten oder*
- 2. ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen, Teilzeitarbeit leisten und Anspruch auf Elterngeld nach § 1 während des Zeitraums nach § 4 Absatz 1 Satz 1 und 3 haben.*

## Arbeitnehmer in Pflegezeit

Nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) haben Beschäftigte gegenüber Arbeitgebern mit i. d. R. mehr als 15 Beschäftigten einen Anspruch auf Pflegezeit, soweit sie pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen. Die Pflegezeit beträgt maximal sechs Monate. Diese Personen dürfen vom Zeitpunkt der Ankündigung bis zur Beendigung der Pflegezeit nur nach Zustimmung der obersten Behörde für Arbeitsschutz gekündigt werden (§ 5 PflegeZG).

### § 5 PflegeZG – Kündigungsschutz

*(1) Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung, höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn, bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 oder der Freistellung nach § 3 nicht kündigen.*

*(2) In besonderen Fällen kann eine Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ausnahmsweise für zulässig erklärt werden. Die Bundesregierung kann hierzu mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften erlassen.*

## Familienpflegezeit

Nach § 2 Abs. 3 PpFZG i. V. m. § 5 Pflegezeitgesetz greift ein Kündigungsverbot. Nach § 5 PflegeZG kann in besonderen Fällen eine Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ausnahmsweise für zulässig erklärt werden.

## Datenschutzbeauftragter/Stellvertreter

§ 6 Abs. 4 BDSG garantiert einen besonderen Kündigungsschutz für den Beauftragten für den Datenschutz. Der Datenschutzbeauftragte eines Betriebs kann also nur aus wichtigem Grund (= außerordentlich) gekündigt werden. Die Kündigung eines Datenschutzbeauftragten ist unzulässig, es sei denn, es liegen Tatsachen vor, die für die Annahme eines wichtigen Grundes einer außerordentlichen Kündigung ausreichen. Nach Abberufung des Datenschutzbeauftragten ist die Kündigung innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Bestellung unwirksam (§ 4f Abs. 3 BDSG). Zu beachten ist, dass die Anerkennung des besonderen Kündigungsschutzes für den Datenschutzbeauftragten vergleichsweise neu ist. Er wurde erst zum 01.09.2009 ins Gesetz aufgenommen. Der besondere Kündigungsschutz für Datenschutzbeauftragte greift bereits in der Probezeit.

Der besondere Kündigungsschutz des Datenschutzbeauftragten wird aktuell noch diskutiert, das BAG hat die

Frage dem EuGH zu Vorentscheidung vorgelegt (Vorlagebeschluss [EuGH] BAG, Urte. v. 30.07.2020, Az. 2 AZR 225/20 [A]).

## Geschützter Personenkreis nach § 15 KSchG i. V. m. § 103 BetrVG

Unter den Schutzbereich des § 15 KSchG fallen betriebsverfassungs- und personalvertretungsrechtliche Funktionsträger (§ 15 KSchG). Hierunter fallen Betriebsratsmitglieder (§§ 7 ff. BetrVG), Mitglieder eines Wahlvorstands (§ 16 BetrVG) und Wahlbewerber (§ 14 BetrVG), Mitglieder einer Bordvertretung (§ 155 BetrVG), eines Seebetriebsrats (§ 116 BetrVG) sowie einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 60 BetrVG). Kündigt der Arbeitgeber, um einen Arbeitnehmer an der Vorbereitung einer Betriebsratswahl zu hindern, ist die Kündigung nichtig, weil die Betriebsratswahl nicht behindert werden darf (§ 20 BetrVG).

Verstärkt wird der besondere Kündigungsschutz nach § 15 KSchG durch § 103 BetrVG, der die Zustimmung des Betriebsrats oder bei deren Nichtvorliegen die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats vorsieht (§ 103 Abs. 2 BetrVG).

Nach herrschender Meinung gilt ein besonderer Kündigungsschutz für den in § 15 KSchG geschützten Personenkreis bei Massenentlassung und Änderungskündigung. Eine Ausnahme besteht nach § 15 Abs. 4 und 5 KSchG für den Fall einer Betriebsstilllegung.

### § 103 BetrVG – Außerordentliche Kündigung und Versetzung in besonderen Fällen

*(1) Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung und des Seebetriebsrats, des Wahlvorstands sowie von Wahlbewerbern bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.*

*(2) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann das Arbeitsgericht sie auf Antrag des Arbeitgebers ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. In dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer Beteiligter.*

*(3) Die Versetzung der in Absatz 1 genannten Personen, die zu einem Verlust des Amtes oder der Wählbarkeit führen würde, bedarf der Zustimmung des Betriebsrats; dies gilt nicht, wenn der betroffene Arbeitnehmer mit der Versetzung einverstanden ist. Absatz 2 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass das Arbeitsgericht die Zustimmung zu der Versetzung ersetzen kann, wenn diese auch unter Berücksichtigung der betriebsverfassungsrechtlichen Stellung des betroffenen Arbeitnehmers aus dringenden betrieblichen Gründen notwendig ist.*

## Betriebsübergang nach § 613a BGB

Wenn ein Betriebsübergang vorliegt, schützt das Gesetz die Beschäftigten. Ein gesetzliches Kündigungsverbot wegen Betriebsübergang schreibt § 613a BGB vor. § 613a Abs. 4 Satz 1 BGB stellt ein eigenständiges Kündigungsverbot i. S. d. § 13 Abs. 3 KSchG i. V. m. § 134 BGB dar und findet auch Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis noch nicht länger als sechs Monate bestanden hat (Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG) oder die Betriebsgröße nach § 23 KSchG nicht erreicht ist.

### § 613a Abs. 4 BGB – Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang

*(4) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.*

## Kündigungsverbot nach § 11 TzBfG

Gemäß § 11 TzBfG darf einem Mitarbeiter nicht gekündigt werden, wegen der Weigerung eines Arbeitnehmers von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

## Befristungen nach § 15 Abs. 3 TzBfG

Soweit eine Befristung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz vereinbart wird, müssen die Parteien – soweit gewollt – sich die ordentliche Kündigung explizit vorbehalten, da eine ordentliche Kündigung sonst während des Befristungszeitraums ausgeschlossen ist nach § 15 Abs. 3 TzBfG, soweit keine entsprechende Regelung durch einen anwendbaren Tarifvertrag greift.

### § 15 Abs. 3 TzBfG – Ende des befristeten Arbeitsvertrages

*(3) Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.*

## WICHTIG



Behalten Sie sich in allen Arbeitsverträgen grundsätzlich die ordentliche Kündigungsmöglichkeit für beide Seiten vor, damit auch kein Fall übersehen wird.

## Tarifvertragliche Unkündbarkeitsregelungen

In Tarifverträgen finden sich ebenso Regelungen, in denen nach einer bestimmten Betriebszugehörigkeit i. V. m. mit einem bestimmten Alter eine arbeitgeberseitige ordentliche Kündigung (§ 623 BGB) ausgeschlossen wird, z. B. § 53 Abs. 3 BAT, § 34 Abs. 2 TVöD.

## Beteiligung Betriebsrat/Schwerbehindertenvertretung

Soweit eine Arbeitnehmervertretung und/oder eine Schwerbehindertenvertretung im Betrieb besteht, ist diese auch entsprechend vor jeder Kündigung zu beteiligen.

### § 102 BetrVG – Mitbestimmung bei Kündigungen

*(1) Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. [...]*

## Anhörung Schwerbehindertenvertretung

Nach § 178 SGB IX ist vor der Kündigung eines schwerbehinderten Menschen die Schwerbehindertenvertretung anzuhören.

### § 178 SGB IX – Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

*(2) Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden. Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf Beteiligung am Verfahren nach § 164 Absatz 1 und beim Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen der Bundesagentur für Arbeit nach § 164 Absatz 1 oder von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht*

*auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.*

Hört der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung vor Ausspruch der Kündigung entsprechend den für die

Beteiligung des Betriebsrats gem. § 102 BetrVG geltenden Grundsätze an, ist das ausreichend. Insbesondere muss die Schwerbehindertenvertretung nicht zeitlich vor der Anhörung des Betriebsrats oder vor der Antragstellung an das Integrationsamt beteiligt werden (vgl. BAG, Urt. vom 13.12.2018, Az. 2 AZR 378/18).

## Fazit

Kenntnisse über Kündigungsvoraussetzungen sind für alle Akteure des Arbeitsrechts unerlässlich. Es ist sinnvoll, sich für verschiedene Kündigungssachverhalte Checklisten anzulegen, damit, auch wenn es mal schnell gehen muss oder viele Sachen gleichzeitig laufen, ein stressloser und rechtssicherer Ablauf gewährleistet ist. Soweit eine Arbeitnehmervertretung oder eine Schwer-

behindertenvertretung besteht, muss diese vor einer Kündigung entsprechend beteiligt werden, sonst ist eine erteilte Kündigung schon aus diesem Grund formunwirksam. Holen Sie sich bei Unsicherheiten rechtzeitig rechtlichen Rat ein und vermeiden Sie so unnötige Prozesse und Kosten.

## AKTUELLES ZU CORONA AUS DEM ARBEITSRECHT

### **Coronazeit ist Qualifizierungszeit**

Stärken Sie die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens, indem Sie Ihre Beschäftigten qualifizieren. Der Strukturwandel, insbesondere die Digitalisierung, hat durch die Corona-Pandemie deutlich an Fahrt gewonnen. Bei beruflicher Weiterbildung während der Kurzarbeit können unter bestimmten Voraussetzungen die Sozialversicherungsbeiträge erstattet werden. Informieren Sie sich diesbezüglich beim Arbeitgeberservice Ihrer örtlichen Arbeitsagentur oder unter: [www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung](http://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung)

### **Homeoffice und Datenschutz**

Das Thema Datenschutz sollte auch zu Coronazeiten während des Homeoffice auf keinen Fall vernachlässigt werden, denn es können hier bei Nichtbeachtung erhebliche Bußgelder anfallen. Weisen Sie Ihre Mitarbeiter nochmals darauf hin, dass z. B. der Posteingang am Bildschirm und/oder andere firmeninterne Doku-

mente nicht offen im Arbeitszimmer oder „auf dem Küchentisch“ für alle anderen im Haushalt lebenden Personen einsehbar sind. Führungskräfte sollten deshalb regelmäßig und verständlich über dieses Thema informieren.

### **Verlängerung des Kurzarbeitergelds**

Das Beschäftigungssicherungsgesetz soll gemeinsam mit den beiden Verordnungen (1. Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung und die 2. Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld) am 01.01.2021 in Kraft treten. Die 2. Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld legt fest, dass die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld für Betriebe, die mit der Kurzarbeit bis zum 31.12.2020 begonnen haben, auf bis zu 24 Monate verlängert wird, längstens bis zum 31.12.2021. Weitere Informationen finden Sie unter:

[www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/beschaeftigungssicherungsgesetz.html](http://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/beschaeftigungssicherungsgesetz.html)



## I J K **L** M N O

### Fallen im Arbeitsrecht

#### Buchstabe L – Lohnpfändung

Durch die Pfändung darf dem Arbeitnehmer nicht der gesamte Lohn genommen werden, denn andernfalls würde er zum Sozialfall. Dies soll nach der gesetzgeberischen Intention vermieden werden, um die öffentlichen Kassen zu schonen. Deshalb sieht das Gesetz Pfändungsfreibeträge vor, also Beträge, die dem Arbeitnehmer belassen werden müssen (§ 850c ZPO). Ihre Höhe hängt davon ab, wie vielen Personen der Arbeitnehmer Unterhalt gewähren muss.

Es kann sein, dass der Arbeitgeber den pfändbaren Betrag nicht zweifelsfrei berechnen kann. Der Arbeitgeber kann, soweit er bzgl. einer Pfändung in Anspruch genommen werden kann, das Amtsgericht um eine Klarstellung bitten, wie der pfändbare Betrag zu berechnen ist.

Darüber hinaus kann der Arbeitgeber Teilbeträge beim Amtsgericht hinterlegen, wenn sich nicht aufklären lässt, wem sie zustehen. Durch die Hinterlegung wird der Arbeitgeber von seiner Pflicht sowohl dem Arbeitnehmer als auch dem Gläubiger gegenüber frei.

Beachten Sie bei einer Auskunft die datenschutzrechtlichen Aspekte. Nach der ZPO kann der Arbeitgeber verpflichtet werden, eine sog. Drittschuldnererklärung (§ 840 ZPO) abzugeben. Dabei ist gesetzlich geregelt, welche Informationen der Arbeitgeber dem Gläubiger zur Verfügung stellen muss. Dies stellt eine entsprechende rechtliche Grundlage für die Information dar.

## Vorschau 01 | 2021

Rechtsprechungsübersicht und Neuregelungen für das Jahr 2021

## Arbeitsrecht erscheint monatlich bei:



**FORUM VERLAG HERKERT GMBH**

Mandichostraße 18

86504 Merching

Tel.: 08233/381-123

Fax: 08233/381-222

www.forum-verlag.com

service@forum-verlag.com

**Geschäftsführung:** Ronald Herkert

**Chefredaktion:** Jean-Martin Jünger

**Objektleitung:** Daniela Staudinger

**Satz:** Popp Medien, Augsburg

**Druck:** Popp Medien, Augsburg

**Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr

**Ausgabenpreis:** 12,- Euro (zzgl. 1,50 Euro Versand, zzgl. MwSt.)

Wiedergabe – auch auszugsweise – nur mit schriftlicher Einwilligung des Verlags. Alle Angaben wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden, auch nicht für telefonisch erteilte Auskünfte.

**ISSN Print:** 2190-1511

**ISSN Online:** 2698-5799

Hinweise: Die Ausführungen im Themenbrief wurden mit Sorgfalt und nach bestem Wissen erstellt. Sie stellen jedoch lediglich Arbeitshilfen und Anregungen für die Lösung typischer Fallgestaltungen dar. Die Eigenverantwortung für die Formulierung von Verträgen, Verfügungen und Schriftsätzen trägt der Benutzer. Herausgeber, Autoren und Verlag übernehmen keinerlei Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der in diesem Themenbrief enthaltenen Ausführungen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit und Einfachheit wird im Themenbrief meist die männliche Form verwendet. Die verwendeten Bezeichnungen sind als geschlechtsneutral bzw. als Oberbegriffe zu interpretieren und gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.



WISSEN,  
DAS ANKOMMT.

## Bestellmöglichkeiten



### Themenbrief Arbeitsrecht

Für weitere Produktinformationen oder zum Bestellen hilft Ihnen unser Kundenservice gerne weiter:

#### Kundenservice

☎ Telefon: 08233 / 381-123

✉ E-Mail: [service@forum-verlag.com](mailto:service@forum-verlag.com)

Oder nutzen Sie bequem die Informations- und Bestellmöglichkeiten zu diesem Produkt in unserem Online-Shop:

#### Internet

🌐 <http://www.forum-verlag.com/details/index/id/5884>