

# Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

## Teil 5: Der Sonderkündigungsschutz bestimmter Personengruppen

■ Bestimmte Arbeitnehmer gelten im Arbeitsrecht als besonders schutzwürdig, weswegen ihnen Sonderkündigungsschutz eingeräumt wird. Sinn und Zweck des Sonderkündigungsschutzes ist es, diese Personen stärker vor dem Verlust des Arbeitsplatzes zu bewahren als andere Arbeitnehmer. Arbeitnehmer, die dem Sonderkündigungsschutz unterfallen, können entweder nur aus wichtigem Grund gekündigt werden oder es muss vor Ausspruch der Kündigung vom Arbeitgeber die Zustimmung bei unterschiedlichen Stellen bzw. Behörden eingeholt werden.

### Für wen gilt der Sonderkündigungsschutz?

Sonderkündigungsschutz gibt es für eine Reihe von Personengruppen, so z.B.:

- Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer (§ 85 SGB IX)
- Schwangere und Mütter (§ 9 MuSchG)
- Personen, die Elternzeit in Anspruch nehmen oder beantragen (§ 18 BEEG)
- Betriebsräte und Personalräte sowie andere Mandatsträger des Betriebsverfassungsgesetzes bzw. der Personalvertretungsgesetze (auch Wahlbewerber)
- Tarifvertraglich unkündbare Arbeitnehmer
- Personen, die Pflegezeit in Anspruch nehmen oder beantragen (§ 5 PflegeZG)
- Auszubildende (§ 22 BBiG)
- Wehr- oder Ersatzdienstleistende (§ 2 ArbPISchG).

### Sonderkündigungsschutz von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Arbeitnehmern

In der Arbeitswelt gilt, dass schwer behinderten Menschen (50 GdB) sowie diesen gleichgestellten Menschen besonderen Kündigungsschutz genießen. Zwar ist auch solchen Arbeitnehmern gegenüber eine Kündigung möglich, allerdings für den Arbeitgeber unter erschwerten Bedingungen. Nach der gesetzlichen Vorschrift des § 85 SGB IX (früher Schwerbehindertengesetz) ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Arbeitnehmers unwirksam, wenn sie ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes erfolgt ist. Das gleiche gilt auch bei Behinderten, die unterhalb eines Grades der Behinderung von 50 bleiben, aber mindestens einen Grad der Behinderung von 30 aufweisen und durch die Arbeitsagentur einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind.

### Voraussetzung des besonderen Kündigungsschutzes bei schwer behinderten Menschen

Bis vor einigen Jahren war es für das Eingreifen des besonderen Kündigungsschutzes ausreichend, dass die Anerkennung der Schwerbehinderung bzw. die Gleichstellung vor dem Zugang der Kündigung vom Arbeitnehmer beantragt war. Dies gilt entgegen einer weit verbreiteten Auffassung heutzutage nicht mehr. Vielmehr muss heute bereits bei Zugang der Kündigung die Schwerbehinderung anerkannt oder der Antrag auf Anerkennung mindestens drei Wochen vor dem Zugang der Kündigung gestellt worden sein. Gleiches gilt auch für Arbeitnehmer, die einem schwer behinderten Menschen gleichgestellt sind. Auch sie sind vom Sonderkündigungsschutz aus-



Nicole Brauer, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht. Autorin der FRIZZ Ratgeber-Serie zum Thema Recht.

geschlossen, wenn sie den Gleichstellungsantrag nicht mindestens drei Wochen vor der Kündigung gestellt haben. Ferner gilt der Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen auch dann nicht, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zuganges der Kündigung ohne Unterbrechung noch nicht länger als sechs Monate besteht.

### Schwangerschaft und Mutterschutz

Schwangere Frauen bzw. Mütter darf während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht gekündigt werden. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass dem Arbeitgeber die Schwangerschaft oder Entbindung bei Ausspruch der Kündigung bekannt ist oder innerhalb von zwei Wochen nach der Kündigung mitgeteilt wird. Zu beachten ist insbesondere, dass dieses Kündigungsverbot auch in sog. Kleinbetrieben bzw. während der Wartezeit von sechs Monaten bis zur Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes gilt. Ausnahmsweise kann eine Kündigung durch den Arbeitgeber dennoch ausgesprochen werden, wenn sie vorher von der zuständigen Arbeitsschutzbehörde für zulässig erklärt wurde.

### Kündigungsschutz vor oder während der Elternzeit

Arbeitnehmer (Mutter oder Vater), die Elternzeit in Anspruch nehmen, unterliegen ebenfalls einem besonderen Kündigungsschutz. Das Kündigungsverbot gilt nicht nur während der Elternzeit, sondern bereits ab dem Zeitpunkt der Beantragung - höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit. Der besondere Kündigungsschutz gilt hierbei nicht nur für Arbeitnehmer, die während der Elternzeit überhaupt nicht arbeiten, sondern auch für Eltern, welche ihre Arbeitszeit während der Elternzeit reduzieren und in Teilzeit arbeiten (höchstens 30 Stunden/Woche). Allerdings kann auch bei der Elternzeit in besonderen Fällen ausnahmsweise eine Kündigung auf Antrag des Arbeitgebers durch die zuständige Arbeitsschutzbehörde für zulässig erklärt werden.

### Fristen beim Sonderkündigungsschutz

Wie bei allen Kündigungen gilt auch hier: Damit der gesetzliche Schutz vor unwirksamen Kündigungen nicht verloren geht, muss die Kündigung in aller Regel innerhalb von drei Wochen nach Zugang gerichtlich angegriffen werden. Wird die Drei-Wochen-Frist versäumt, gilt die Kündigung grundsätzlich als wirksam, wobei allerdings beim Sonderkündigungsschutz der Zeitpunkt, zu dem die Frist zu laufen beginnt, variieren kann, soweit behördliche Verfahren vorgeschaltet sind. Es kann aber durchaus sein, dass die Frist, trotz eines an sich erforderlichen vorherigen behördlichen Verfahrens, schon mit dem Kündigungszugang zu laufen beginnt. Daher ist auch im Rahmen des Sonderkündigungsschutzes dringend anzuraten, nach Erhalt einer Kündigung sobald wie möglich rechtlichen Rat einzuholen.

NICOLE BRAUER

Fortsetzung folgt (Juni-Ausgabe: Kündigungsschutz von leitenden Angestellten)

Brauer Rechtsanwältin - Fachkanzlei für Arbeitsrecht  
Kasinostraße 5, 64293 Darmstadt, Tel.: (06151) 30 766-0.

■ [www.rechtsanwaelte-brauer.de](http://www.rechtsanwaelte-brauer.de)