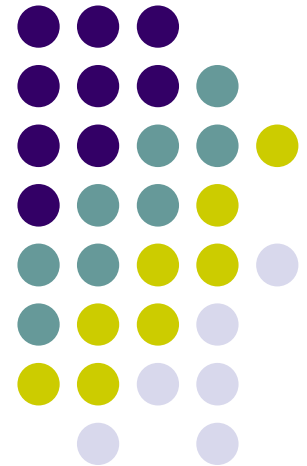


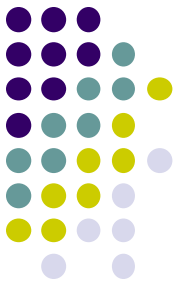
Wilhelm Mestwerdt,
Präsident des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen

Wiener Arbeitsrechtsforum,
2. Symposium , 7. Juni 2016

Bestandsschutznormen in Deutschland

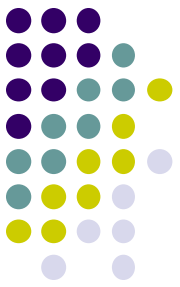


Bestandsschutz in Deutschland - Gliederung



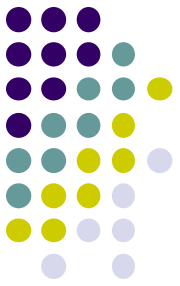
- Verfassungsrechtliche Rahmenbedingungen
- Unionsrechtliche Rahmenbedingungen
- Grundkonzeption des deutschen Kündigungsschutzrechtes
- Gesetzliche Regelungssystematik des Bestandsschutzes
- vorläufige Vollstreckbarkeit (prozessualer Weiterbeschäftigungsanspruch)

Verfassungsrechtliche Rahmenbedingungen in Deutschland



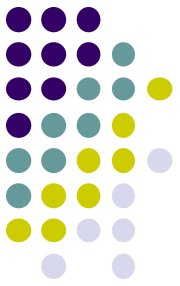
- Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers (Art. 12 GG – Berufsfreiheit, Art 2 Abs. 1 GG – Vertragsfreiheit)
- Schutzbedürfnis des Arbeitnehmers (Art. 12 GG – Berufsfreiheit, Art. 2 Abs. 1 GG – Persönlichkeitsrecht, Art. 20 GG – Sozialstaatsprinzip)
- Praktische Konkordanz erforderlich

Unionsrechtliche Rahmenbedingungen



- Kündigungsverbote für sekundärrechtlich geregelte Sachverhalte (Art. 4 Abs. 1 Betriebsübergangsrichtlinie, Art. 3 Abs. 1 c RL 2000/78/EG (Verbot diskriminierender Kündigung))
- Art. 30 GRCh (nur bei Richtlinienumsetzung)

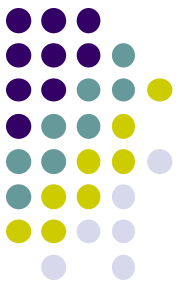
Grundkonzeption Kündigungsschutzrecht



- Bestandsschutz-, keine Abfindungsgesetze
- Schutzzweck: Individuelles Interesse des AN am Erhalt des jeweiligen Arbeitsplatzes
- Ausgleich mit wirtschaftlichem Interesse AG an der Beendigung des ArbV
- Durchbrechung Bestandsschutz: §§ 9, 10 KSchG: Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Unzumutbarkeit der Fortsetzung trotz unwirksamer Kündigung
- Antragsberechtigt: AN und AG

Regelungssystematik § 1 KSchG

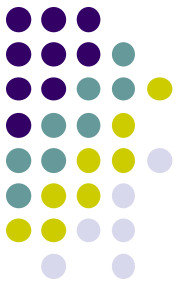
„Sozial ungerechtfertigte Kündigung“



- Anerkannte Gründe für sozial gerechtfertigte Kündigung:
- Gründe im Verhalten des AN (Verletzung von Haupt- oder Nebenpflichten)
- Gründe in der Person des AN (Krankheit, Leistungsschwäche)
- dringende betriebliche Erfordernisse (Wegfall von Beschäftigungsmenge)

Regelungssystematik

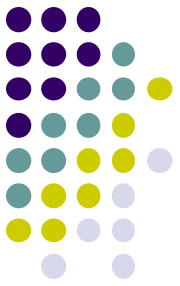
Verhaltensbedingte Kündigung



- erhebliche Verletzung von Haupt- oder Nebenpflichten
- negative Prognose (ist künftig Vertragstreue zu erwarten? Regelmäßig erforderlich einschlägige Abmahnung)
- Interessenabwägung

Regelungssystematik

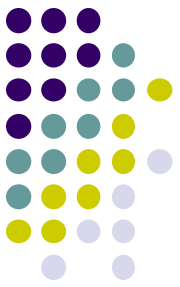
Personenbedingte Kündigung



- negative Zukunftsprognose (Fehlzeiten > 6 Wochen zu erwarten, Unmöglichkeit, vertraglich geschuldete Leistung zu erbringen)
- negative betriebliche Auswirkungen (Organisationsschwierigkeiten, finanzielle Belastungen)
- Interessenabwägung

Regelungssystematik

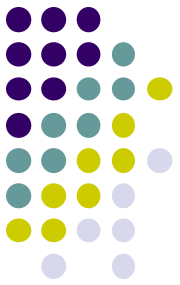
Betriebsbedingte Kündigung



- Wegfall von Beschäftigungsmenge (Arbeitsplatzabbau)
- keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit
- „ausreichende“ Sozialauswahl nach den Kriterien Betriebszugehörigkeit, Alter, Unterhaltspflicht und Schwerbehinderung

Regelungssystematik

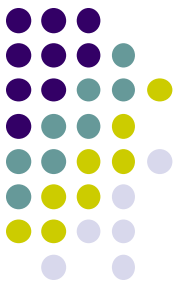
außerordentliche (fristlose) Kündigung



- § 626 Abs. 1 BGB
- wichtiger Grund
- Unzumutbarkeit der Fortsetzung des ArbV bis zum Ablauf der Kündigungsfrist
- Kündigung max. 2 Wochen nach Kenntnis der Kündigungsgründe

Regelungssystematik

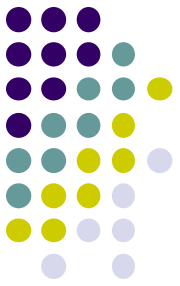
Sonderkündigungsschutz



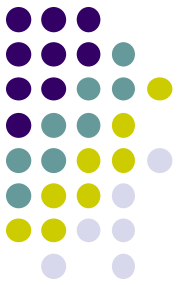
- Sonderkündigungsschutz für besondere Arbeitnehmergruppen
- Betriebsräte (§ 15 BetrVG)
- Schwerbehinderte (§ 85 SGB IX: nur mit vorherigen Zustimmung des Integrationsamt)
- Schwangere (§ 9 MuSchG: nur mit vorheriger Zustimmung der Gewerbeaufsicht)
- AN in Elternzeit (§ 18 BEEG: nur mit vorheriger Zustimmung der Gewerbeaufsicht)

Regelungssystematik

Sonderkündigungsschutz



- Kündigungsschutz für besondere Funktionsträger (Datenschutzbeauftragter: § 4 BDSG; Immissionsschutzbeauftragter: § 58 BImSchG etc.)
- Tariflicher Sonderkündigungsschutz

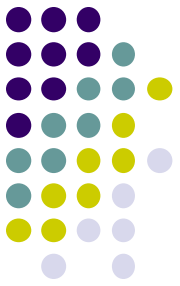


Regelungssystematik

- Sonderkündigungsschutz wirkt nie absolut
- außerordentliche Kündigung ist immer möglich und darf – verfassungsrechtlich geboten – nie ausgeschlossen werden

Regelungssystematik

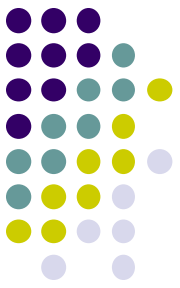
Verfahrensvorschriften



- Beteiligung des Betriebsrates § 102 BetrVG
- Beteiligung der Arbeitsverwaltung bei Massenentlassungen (§ 17 KSchG)
- Nicht- oder nicht ordnungsgemäße Beteiligung führt zu Unwirksamkeit der Kündigung

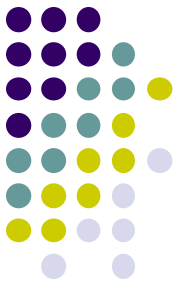
Regelungssystematik

Befristungsrecht



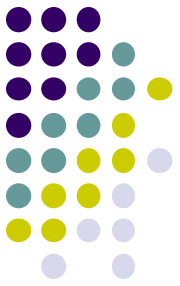
- § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- § 14 Abs. 1 TzBfG: mit „Sachgrund“ immer möglich, Grenze Rechtsmissbrauch
- § 14 Abs. 2 TzBfG: ohne „Sachgrund“ für max. 2 Jahre einschließlich 3maliger Möglichkeit der Verlängerung, keine Vorbeschäftigung in den letzten 3 Jahren)
- Klagemöglichkeit: Entfristungsklage § 17 TzBfG

Weiterbeschäftigung während des Kündigungsschutzprozesses



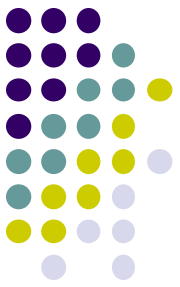
- Zeitraum vor Ablauf der Kündigungsfrist:
- Anspruch aus § 611 BGB iVm § 242 BGB iVm den Wertentscheidungen des Grundgesetzes (Art. 2 Abs. 1 GG: Schutz des Persönlichkeitsrechts)

Weiterbeschäftigung während des Kündigungsschutzprozesses



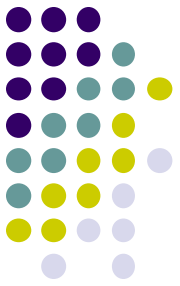
- Zeitraum nach Ablauf der Kündigungsfrist:
- Kollektivrechtlich: § 102 Abs. 5 Satz 1 BetrVG: Anspruch auf Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens bei frist- und formgerechten Widerspruch des Betriebsrats
- § 102 Abs. 5 Satz 2 BetrVG: Möglichkeit der Entbindung von der Weiterbeschäftigungspflicht auf Antrag des Arbeitgebers durch einstweilige Verfügung des Arbeitsgerichts

Weiterbeschäftigung während des Kündigungsschutzprozesses



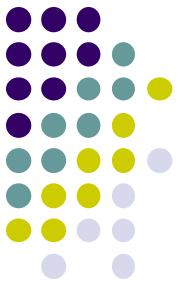
- Zeitraum nach Ablauf der Kündigungsfrist
- allgemeine Weiterbeschäftigungsanspruch
BAG 27. Februar 1985 – GS 1/84 –
- bis zum Erlass eines stattgebenden Urteils:
Überwiegendes Interesse des AG an
Nichtbeschäftigung (Grund: Ungewissheit
über Prozessausgang)
- Ausnahme: Kündigung ist offensichtlich
unwirksam (Ungewissheit besteht dann nicht)

Weiterbeschäftigung während des Kündigungsschutzprozesses



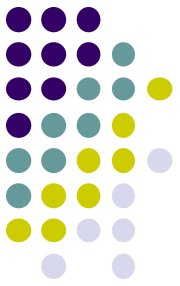
- Zeitraum nach Ablauf der Kündigungsfrist
- nach stattgebendem Urteil:
- Grundsätzlich Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung bis zum Prozessende
- Ausnahme: Im Einzelfall entgegenstehende besondere Umstände (Unmöglichkeit/Unzumutbarkeit der tatsächlichen Beschäftigung)

Weiterbeschäftigung während des Kündigungsschutzprozesses



- Zeitraum nach Ablauf der Kündigungsfrist:
- Folgekündigung kann (neue) Ungewissheit über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bringen

Weiterbeschäftigung während des Kündigungsschutzprozesses



- Prozessuale Durchsetzung:
- Kündigungsschutzklage + (Leistungs)Klage auf vorläufige Weiterbeschäftigung bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Kündigung
- Zwangsvollstreckung nach § 888 ZPO (unvertretbare Handlung) durch Zwangsgeld oder Zwangshaft
- Entbindung nach § 62 Abs. 1 Satz 2 ArbGG, wenn Zwangsvollstreckung nicht zu ersetzenden Nachteil bewirkt