

• **Besonderer Kündigungsschutz bei den anstehenden Wahlen**

Die Wahlen zur SBV werden umfangreich geschützt. Hierzu gehört auch ein besonderer Kündigungsschutz für die an der Wahl beteiligten Personen, entsprechend den Betriebs- bzw. Personalratswahlen. Was bedeutet dies genau und für wen?

Der besondere Kündigungsschutz für Mandatsträger etc. ergänzt zunächst den bereits bestehenden allgemeinen Kündigungsschutz von Arbeitnehmer:innen und den anzuwendenden Kündigungsschutz in bestimmten Fällen.

Der besondere Kündigungsschutz besteht für Mandatsträger und Wahlbeteiligte, so § 15 Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Er ist in allen Fällen einheitlich ausgestaltet und differenziert stets zwischen einer aktiven Phase, in denen die betroffene Person tätig ist bzw. ein Amt ausübt, und einem nachwirkenden Zeitraum des Schutzes im Anschluss an die aktive Phase. Damit ergibt sich folgender Aufbau:

Schutz in der aktiven Phase

Während der aktiven Phase sind ordentliche, d.h. fristgemäße Kündigungen gegenüber dem Mandatsträger bzw. Wahlbeteiligten grundsätzlich untersagt. Ausnahmen von diesem umfangreichen Kündigungsausschluss sind nur in ganz bestimmten Situationen bei (Teil-)Stilllegungen des Betriebes zulässig.

Außerordentliche, d.h. fristlose Kündigungen bleiben dagegen möglich, wenn der Arbeitgeber einen sogenannten wichtigen Grund hat, aufgrund dessen er ausnahmsweise das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beenden darf, § 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). In diesen Fällen bedarf der Arbeitgeber jedoch zusätzlich die Zustimmung des amtierenden Betriebsrates, § 103 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bzw. des Personalrates, § 55 Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) oder der entsprechenden Landespersonalvertretungsgesetze. Erteilt das Gremium die erforderliche Zustimmung nicht, so ist eine Kündigung ausgeschlossen, es sei denn dem Arbeitgeber gelingt es, sich die fehlende Zustimmung vor der Kündigung vom Arbeitsgericht ersetzen zu lassen.

Nachwirkender Kündigungsschutz

HINWEIS

Der allgemeine Kündigungsschutz bedeutet, dass der Arbeitgeber einen gesetzlichen Kündigungsgrund für eine Kündigung braucht. Dies erfordert eine Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten und eine Betriebsgröße von mehr als zehn Arbeitnehmer:innen (§§ 1, 23 KSchG).

WICHTIG

Wer sich lediglich für den Wahlvorstand bewirbt, aber nicht bestellt wird, erhält keinen besonderen Kündigungsschutz.

Nach einer aktiven Phase/Amtszeit schließt sich ein weiterer Zeitraum an, in welchem ebenfalls ordentliche Kündigungen grundsätzlich ausgeschlossen sind. Außerordentliche Kündigungen bleiben bei Vorliegen eines wichtigen Grundes weiterhin möglich, bedürfen in dieser Phase allerdings nicht mehr der Zustimmung des Betriebs- bzw. Personalrates. Die Zeitdauer dieses nachwirkenden Kündigungsschutzes ist unterschiedlich ausgestaltet und ist jeweils dem Gesetz zu entnehmen.

SBV-Wahl-Kündigungsschutz im Detail:

sui-web.de

► Die Vertrauensperson besitzt den gleichen Kündigungsschutz wie ein Betriebs- oder Personalratsmitglied (§ 179 Abs. 3 Satz 1 SGB IX). SBV-Stellvertreter sind wie Ersatzmitglieder dieser Gremien geschützt (§ 179 Abs. 3 Satz 2 SGB IX). Deshalb ist § 15 Abs. 3 KSchG auch auf die SBV anwendbar.

Die Norm erläutert Ihr Online-Kommentar bei § 179 SGB IX!

Nun zeigen wir, für wen dieser besondere Kündigungsschutz im Zusammenhang mit den anstehenden Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung anzuwenden ist:

► 1. Mitglieder des Wahlvorstands

Im förmlichen Verfahren führt ein dreiköpfiger Wahlvorstand die Wahl durch (§ 1 SchwbVVO). Dessen Mitglieder befinden sich ab ihrer Bestellung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses in der aktiven Phase. Der nachwirkende Kündigungsschutz besteht für sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses (§ 15 Abs. 3 KSchG).

► 2. Wahlleiter

EXPERTENRAT

Für die Einladung selbst sind mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmer:innen erforderlich. Der Kündigungsschutz wurde 2021 auf bis zu sechs Einladende erweitert, um den Schutzbereich zu erhöhen.

Im vereinfachten Wahlverfahren wird die Wahlversammlung von einem Wahlleiter ausgeführt. Für diesen sieht das Gesetz an sich keinen Kündigungsschutz vor. Er wird allerdings sinngemäß wie bei Wahlvorstandsmitgliedern gewährt, da Wahlleiter:innen mit diesen vergleichbar und damit schutzwürdig sind.

► 3. Wahlhelfer

Wahlhelfer, die zur Durchführung der Wahl herangezogen werden, erhalten keinen besonderen Kündigungsschutz.

► 4. Wahlbewerber

Bewerber für das Amt der SBV bzw. stellvertretenden SBV befinden sich in dem Zeitraum ab der Aufstellung des Wahlvorschlages bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses in der aktiven Phase (§ 15 Abs. 3 KSchG). Ein Wahlvorschlag ist im normalen Wahlverfahren aufgestellt, wenn er die erforderlichen Stützunterschriften enthält und ein Wahlvorstand bestellt wurde. Es kommt nicht darauf an, ob der Wahlvorschlag schon beim Wahlvorstand eingereicht wurde. Im vereinfachten Wahlverfahren ist der Wahlvorschlag entsprechend aufgestellt, wenn er dem Wahlleiter auf der Wahlversammlung präsentiert wird.

Ihnen wird ebenfalls ein nachwirkender Kündigungsschutz für sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses gewährt.

► 5. Die Gewählten

Die gewählte SBV befindet sich während der Amtszeit vollständig in der aktiven Phase. Nach der Amtszeit wird der nachwirkende Kündigungsschutz noch für ein weiteres Jahr gewährt.

Gewählte Stellvertreter der SBV befinden sich im Fall eines Einsatzes als Stellvertreter oder aufgrund einer Heranziehung in dieser Zeit in der aktiven Phase. Jeweils anschließend an diesen Einsatz bekommen sie für ein Jahr den nachwirkenden Kündigungsschutz. In den ersten sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses besteht auch unabhängig von einem Einsatz noch ein nachwirkender Kündigungsschutz als Wahlbewerber.

► 6. Sonderfall: Wahlinitiatoren

Die ersten sechs Arbeitnehmer:innen, die eine Wahl einleiten, wenn noch keine SBV im Betrieb besteht, befinden sich ab der Einleitung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses in der aktiven Phase (§ 15 Abs. 3a KSchG). Die Einleitung beginnt im vereinfachten Wahlverfahren mit der Einladung zur Wahlversammlung und beim förmlichen Wahlverfahren mit der Einladung zur Versammlung für die Wahl eines Wahlvorstandes. Sollte wider Erwarten keine Schwerbehinderten-Vertrauensperson gewählt werden, so endet die aktive Phase drei Monate nach der Einladung.

BEISPIEL

Schutz als Beschäftigter

Der Kündigungsschutz eines schwerbehinderten Arbeitnehmers mit mindestens sechs Monaten Betriebszugehörigkeit beinhaltet:

Die Kündigung bedarf eines gesetzlichen Kündigungsgrundes, d.h. es muss ein personenbedingter, betriebsbedingter oder verhaltensbedingter Kündigungsgrund gegeben sein, §§ 1, 23 KSchG.

Die Kündigung bedarf grundsätzlich der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes, §§ 168 ff. SGB IX.

Der Arbeitgeber muss die SBV vor Ausspruch der Kündigung unverzüglich umfassend unterrichten und vor der Entscheidung anhören, § 178 Abs. 2 SGB IX.

Nur wenn der Arbeitgeber sämtliche dieser Voraussetzungen erfüllt, sind fristgemäße und fristlose Kündigungen gegenüber einem schwerbehinderten Arbeitnehmer möglich.

Schutz als Wahlbewerber

Stellt sich dieser schwerbehinderte Arbeitnehmer zur Wahl als Vertrauensperson oder als stellvertretendes SBV-Mitglied, Mitglied im Wahlvorstand, oder Wahlinitiator, dann sind bei Vorliegen aller oberen Voraussetzungen:

in der aktiven Phase sowie im nachwirkenden Kündigungsschutz grundsätzlich keine fristgemäßen Kündigungen möglich in der aktiven Phase muss einer vom Arbeitgeber beabsichtigen fristlosen Kündigung zudem der Betriebs- oder Personalrat zustimmen.

Für Wahlinitiatoren wird die aktive Phase auf Vorbereitungshandlungen (z. B. Gespräche mit Kolleg:innen) vor der eigentlichen Einladung gemäß § 15 Abs. 3b KSchG erweitert, wenn eine entsprechende Absichtserklärung beim Notar beglaubigt wird.

■