

Lars Weinbrenner

Der Sonderkündigungs- schutz im Pflegezeitgesetz

Herausgegeben von
Frank Bayreuther

Band 8



PETER LANG

Internationaler Verlag der Wissenschaften

A. Einleitung

Kaum ein arbeitsrechtliches Gesetz wurde in der wissenschaftlichen Diskussion der letzten Jahre so stark kritisiert wie das Pflegezeitgesetz (PflegeZG). Das in § 1 PflegeZG normierte Ziel, die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu fördern, wurde zwar überwiegend begrüßt. Die Umsetzung durch den Gesetzgeber wurde dagegen oftmals bemängelt. Ein Schwerpunkt der Kritik lag dabei auf dem in § 5 PflegeZG normierten Sonderkündigungsschutz. Dessen personeller Geltungsbereich und zeitliche Dauer wurden für zu weit gehalten und die Voraussetzungen für die Erlangung des Kündigungsschutzes für zu gering erachtet. Ferner wurden Defizite in der Gesetzessystematik aufgezeigt.¹ Ausgehend von dieser Kritik ist diese Dissertation die erste vertiefte wissenschaftliche Begutachtung des Sonderkündigungsschutzes gem. § 5 PflegeZG.

Sie soll die Voraussetzungen und Auswirkungen des § 5 PflegeZG aufzeigen und für die zahlreichen Auslegungsprobleme eine Klärung herbeiführen. Schließlich besteht angesichts bislang ausstehender obergerichtlicher Rechtsprechung ein hohes Maß an Unsicherheit bei der Anwendung des § 5 PflegeZG in der Praxis. Da sich die Voraussetzungen des § 5 PflegeZG nicht von denen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung gem. § 2 und der Pflegezeit gem. §§ 3, 4 PflegeZG trennen lassen, ist diese Arbeit gleichzeitig ein Beitrag zur Klärung der bei der Auslegung des PflegeZG bestehenden Probleme insgesamt. Zudem werden die Defizite der bestehenden gesetzlichen Lage und Verbesserungsvorschläge aufgezeigt.

Die Arbeit wird eingeleitet durch eine kurze Darstellung, wie und weshalb es zur Normierung des Kündigungsschutzes gem. § 5 PflegeZG kam (B. und C.II.) und was unter dem Begriff Sonderkündigungsschutz verstanden wird (C.I.). Im Folgenden wird untersucht, ob der Zweck des § 5 PflegeZG bereits mit der vorher bestehenden Gesetzeslage hätte erreicht werden können (C.III.). Desweiteren werden der Geltungsbereich (D.), der zeitliche Umfang und die Voraussetzungen (E.) umfassend dargestellt. Dabei wird insbesondere auf die Einbeziehung der arbeitnehmerähnlichen Personen und auf eine zeitliche Begrenzung des Kündigungsschutzes eingegangen. Die Möglichkeit der Befreiung vom Kündigungs-

1 U.a. *Bauer*, AuA 2008, 321, 321; *Grobys*, GmbHR 2008, 225, 225 f.; *Grobys*, NJW-Editorial 31/2008; *Linck*, BB 2008, 2738, 2738 ff.; *Preis/Nehring*, NZA 2008, 729, 729 ff.; *Preis/Weber*, NZA 2008, 82, 82 ff.

verbot gem. § 5 Abs. 2 PflegeZG (F.), die Rechtsfolgen (G.) und die Abdingbarkeit (H.) werden daran anschließend dargestellt. Zudem werden die Möglichkeiten des Rechtsmissbrauchs und die einer Einschränkung des Kündigungsschutzes durch § 242 BGB aufgezeigt (I.). Schließlich wird auf die Geltendmachung des Kündigungsschutzes (J.) und die Auswirkungen der Pflegezeit auf sonstigen Kündigungsschutz (K.) eingegangen.

Im Rahmen der gesamten Darstellung wird auf die Unterschiede zu verwandten Kündigungsschutznormen wie § 18 BEEG und § 9 MuSchG hingewiesen.