**Checkliste: Besonderer Kündigungsschutz – bestimmte Arbeitnehmergruppen**

|  |  |
| --- | --- |
| **Arbeitnehmergruppe** | **Kündigung möglich ( + ), Kündigung nicht möglich ( - )** |
| **Ältere Arbeitnehmer** | * Außerordentliche Kündigung (+) * Ordentliche Kündigung (+) Aber möglicherweise eingeschränkt durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung |
| **Auszubildende** (§ 15 BBiG) | * Ordentliche Kündigung (-) * Außerordentliche Kündigung (+)   + in Probezeit: keine weiteren Voraussetzungen   + nach Probezeit von Arbeitgeber, wenn:     - wichtiger Grund     - Einhaltung der 2-Wochen-Frist     - Angabe des Grundes in Kündigungsschreiben   + nach Probezeit von Auszubildenden     - mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen     - wegen Aufgabe der Ausbildung oder     - wegen Beginn einer anderen Ausbildung |
| **Schwangere und junge Mütter** (§ 17 MuSchG) | * Außerordentliche Kündigung (-) * Ordentliche Kündigung (-) * Ausnahmen:   + Besonderer Fall     - Kündigungsgrund, der nicht mit dem Zustand der Arbeitnehmerin in Verbindung steht und     - Genehmigung der zuständigen obersten Landesbehörde für Arbeitsschutz   + Unkenntnis des Arbeitgebers     - Keine Erkundigungspflicht des Arbeitgebers     - Von Kenntnis ist auszugehen, wenn die Arbeitnehmerin innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung ihre Schwangerschaft mitteilt * Dauer des Kündigungsschutzes   + Beginn: Zeitpunkt, in dem die Schwangerschaft einsetzt (Berechnung: vom mutmaßlichen Entbindungstag ist 280 Tage zurückzurechnen)   + Ende: mit Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung |
| **Arbeitnehmer in Elternzeit** (§ 18 BEEG) | * Außerordentliche Kündigung (-) * Ordentliche Kündigung (-) * Ausnahme:   + Besonderer Fall (Grund, der nicht mit der Elternzeit in Verbindung steht)   + Genehmigung der zuständigen obersten Landesbehörde für Arbeitsschutz   + In Zukunft: Beachtung von Durchführungsbestimmungen * Dauer des Kündigungsschutzes   + Beginn: Zeitpunkt, in dem Elternzeit verlangt worden ist frühestens aber 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit   + Ende: Ablauf der Elternzeit d.h. Kündigung frühestens zum Ablauf der Elternzeit möglich |
| **Betriebsrats- mitglieder** (§§ 15 KSchG, 103 BetrVG) | * Siehe Checkliste Besonderer Kündigungsschutz – Betriebsratsmitglieder |
| **Schwerbehinderte** (§§ 168 ff. SGB IX) | * Außerordentliche Kündigung (+) * Ordentliche Kündigung (+) * Aber beide Kündigungsmöglichkeiten eingeschränkt   + Vorherige Zustimmung des Integrationsamts erforderlich   + Ist die Zustimmung erteilt, ist eine Kündigung nur innerhalb eines Monats nach Zugang des Bescheids möglich   + Ausnahme: Arbeitgeber ist Schwerbehinderung nicht bekannt     - Keine Kenntnis von Antrag oder positivem Bescheid     - Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, sich innerhalb einer Frist von 1 Monat nach Zustellung der Kündigung auf Schwerbehinderung zu berufen * Uneingeschränkte Kündigungsmöglichkeit des Arbeitgebers in bestimmten Fällen (§ 173 Abs. 1 SGB IX)   + Arbeitsverhältnis besteht zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung noch nicht länger als 6 Monate oder   + Arbeitnehmer wird auf Stellen i.S.d. § 156 Abs. 2 Nr. 2-5 SGB IX beschäftigt oder   + Kündigung von Arbeitnehmern     - die das 58. Lebensjahr vollendet und Anspruch auf eine Abfindung etc. haben     - Arbeitgeber hat Kündigung rechtzeitig mitgeteilt und     - Arbeitnehmer hat Kündigung bis zum Ausspruch nicht widersprochen   + Entlassung aus Witterungsgründen, wenn Wiedereinstellung gesichert ist |
| **Soldaten und Zivildienstleistende** (§ 2 ArbPlSchG, § 78 Abs. 1 Nr. 1 ZDG) | * Außerordentliche Kündigung (+) * Ordentliche Kündigung (-) * Dauer des Kündigungsschutzes   + Beginn: Zustellung des Einberufungsbescheids   + Ende: Ende des Grundwehrdiensts/Ablauf der Wehrübung * Besonderheit (Benachteiligungsverbot): Jede Kündigung aus Anlass des Wehr- oder Zivildiensts ist unzulässig. Ausnahme:   + Grundwehrdienst von mehr als 6 Monaten   + Unverheirateter Arbeitnehmer   + Betrieb mit 5 oder weniger Arbeitnehmern   + Weiterbeschäftigung nach Ableistung des Wehr- oder Zivildiensts wegen Ersatzeinstellung nicht zumutbar   + Einhaltung einer Frist von 2 Monaten zum Zeitpunkt der Entlassung |
| **Befristet Beschäftigte** (§ 5 TzBfG) | * Außerordentliche Kündigung (+) * Ordentliche Kündigung (+) wenn Kündigungsmöglichkeit ausdrücklich vereinbart * Besonderheit (Benachteiligungsverbot): Jede Kündigung wegen der Inanspruchnahme der Rechte aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ist unzulässig. |
| **Teilzeitbeschäftigte** (§§ 5 und 11 TzBfG) | * Außerordentliche Kündigung (+) * Ordentliche Kündigung (+) * Besonderheit (Benachteiligungsverbot):   + Jede Kündigung wegen der Weigerung, in ein Vollzeitarbeitsverhältnis zu wechseln, ist unzulässig.   + Jede Kündigung wegen der Inanspruchnahme der Rechte aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ist unzulässig. |
| **Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit** (§ 9 Abs. 3 Satz 1 ArbSiG) | * Außerordentliche Kündigung (+) * Ordentliche Kündigung (+) * Aber beide Kündigungsmöglichkeiten eingeschränkt: Kündigung nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich zumindest für den Fall, dass Abberufung mit Tätigkeit zu tun hat. |
| **Sicherheits- beauftragte** (§ 22 Abs. 3 SGB VII) | * Außerordentliche Kündigung (+) * Ordentliche Kündigung (+) * Besonderheit (Benachteiligungsverbot): Jede Kündigung wegen der übertragenen Tätigkeiten ist unzulässig. |
| **Umweltschutz- beauftragte** (z.B. Immissions- schutzbeauftragte, § 58 Abs. 2 BImSchG) | * Außerordentliche Kündigung (+) * Ordentliche Kündigung (-) * Dauer des Kündigungsschutzes:   + Beginn: Bestellung   + Ende: 1 Jahr nach Abberufung |
| **Datenschutz- beauftragte** (§ 6 Abs. 4 BDSG) | * Außerordentliche Kündigung (+) * Ordentliche Kündigung (-) * Besonderheit (Benachteiligungsverbot): Jede Kündigung wegen der übertragenen Tätigkeiten ist unzulässig (§ 22 Abs. 3 SGB VII). |