

Checkliste: Besonderer Kündigungsschutz – bestimmte Arbeitnehmergruppen

Arbeitnehmergruppe	Kündigung möglich (+), Kündigung nicht möglich (-)
Ältere Arbeitnehmer	<ul style="list-style-type: none"> • Außerordentliche Kündigung (+) • Ordentliche Kündigung (+) Aber möglicherweise eingeschränkt durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung
Auszubildende (§ 15 BBiG)	<ul style="list-style-type: none"> • Ordentliche Kündigung (-) • Außerordentliche Kündigung (+) <ul style="list-style-type: none"> ○ in Probezeit: keine weiteren Voraussetzungen ○ nach Probezeit von Arbeitgeber, wenn: <ul style="list-style-type: none"> ▪ wichtiger Grund ▪ Einhaltung der 2-Wochen-Frist ▪ Angabe des Grundes in Kündigungsschreiben ○ nach Probezeit von Auszubildenden <ul style="list-style-type: none"> ▪ mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen ▪ wegen Aufgabe der Ausbildung oder ▪ wegen Beginn einer anderen Ausbildung
Schwangere und junge Mütter (§ 17 MuSchG)	<ul style="list-style-type: none"> • Außerordentliche Kündigung (-) • Ordentliche Kündigung (-) • Ausnahmen: <ul style="list-style-type: none"> ○ Besonderer Fall <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kündigungsgrund, der nicht mit dem Zustand der Arbeitnehmerin in Verbindung steht und ▪ Genehmigung der zuständigen obersten Landesbehörde für Arbeitsschutz ○ Unkenntnis des Arbeitgebers <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 <ul style="list-style-type: none"> ○ Beginn: Zeitpunkt, in dem die Schwangerschaft einsetzt (Berechnung: vom mutmaßlichen Entbindungstag ist 280 Tage zurückzurechnen) ○ Ende: mit Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung

<p>Arbeitnehmer in Elternzeit (§ 18 BEEG)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Außerordentliche Kündigung (-) • Ordentliche Kündigung (-) • Ausnahme: <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 <ul style="list-style-type: none"> ○ 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
<p>Betriebsrats- mitglieder (§§ 15 KSchG, 103 BetrVG)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Siehe Checkliste Besonderer Kündigungsschutz – Betriebsratsmitglieder

<p>Schwerbehinderte (§§ 168 ff. SGB IX)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Außerordentliche Kündigung (+) • Ordentliche Kündigung (+) • Aber beide Kündigungsmöglichkeiten eingeschränkt <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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) <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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
<p>Soldaten und Zivildienstleistende (§ 2 ArbPISchG, § 78 Abs. 1 Nr. 1 ZDG)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Außerordentliche Kündigung (+) • Ordentliche Kündigung (-) • Dauer des Kündigungsschutzes <ul style="list-style-type: none"> ○ Beginn: Zustellung des Einberufungsbescheids ○ Ende: Ende des Grundwehrdiensts/Ablauf der Wehrübung • Besonderheit (Benachteiligungsverbot): Jede Kündigung aus Anlass des Wehr- oder Zivildiensts ist unzulässig. Ausnahme: <ul style="list-style-type: none"> ○ 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

<p>Befristet Beschäftigte (§ 5 TzBfG)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Außerordentliche Kündigung (+) • Ordentliche Kündigung (+) • Besonderheit (Benachteiligungsverbot): Jede Kündigung wegen der Inanspruchnahme der Rechte aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ist unzulässig.
<p>Teilzeitbeschäftigte (§§ 5 und 11 TzBfG)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Außerordentliche Kündigung (+) • Ordentliche Kündigung (+) • Besonderheit (Benachteiligungsverbot): <ul style="list-style-type: none"> ○ Jede Kündigung wegen der Weigerung, in ein Vollzeitverhältnis zu wechseln, ist unzulässig. ○ Jede Kündigung wegen der Inanspruchnahme der Rechte aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ist unzulässig.
<p>Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (§ 9 Abs. 3 Satz 1 ArbSiG)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p>Sicherheitsbeauftragte (§ 22 Abs. 3 SGB VII)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Außerordentliche Kündigung (+) • Ordentliche Kündigung (+) • Besonderheit (Benachteiligungsverbot): Jede Kündigung wegen der übertragenen Tätigkeiten ist unzulässig.
<p>Umweltschutzbeauftragte (z.B. Immissionschutzbeauftragte, § 58 Abs. 2 BImSchG)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Außerordentliche Kündigung (+) • Ordentliche Kündigung (-) • Dauer des Kündigungsschutzes: <ul style="list-style-type: none"> ○ Beginn: Bestellung ○ Ende: 1 Jahr nach Abberufung
<p>Datenschutzbeauftragte (§ 6 Abs. 4 BDSG)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Außerordentliche Kündigung (+) • Ordentliche Kündigung (-) • Besonderheit (Benachteiligungsverbot): Jede Kündigung wegen der übertragenen Tätigkeiten ist unzulässig (§ 22 Abs. 3 SGB VII).