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).