**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 undjunge Mütter**(§ 17 MuSchG) | * Außerordentliche Kündigung (-)
* Ordentliche Kündigung (-)
* Ausnahmen:
	+ Besonderer Fall
		- Kündigungsgrund, der nicht mit dem Zustand der Arbeitnehmerinin 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 von2 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
 |
| **Arbeitnehmerin 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 istfrühestens aber 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit
	+ Ende: Ablauf der Elternzeitd.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 einesMonats 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 Monatnach 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 nichtlänger 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 undZivildienstleistende**(§ 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 wegenErsatzeinstellung 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- undBefristungsgesetz ist unzulässig.
 |
| **Teilzeitbeschäftigte**(§§ 5 und 11 TzBfG) | * Außerordentliche Kündigung (+)
* Ordentliche Kündigung (+)
* Besonderheit (Benachteiligungsverbot):
	+ Jede Kündigung wegen der Weigerung, in ein Vollzeitarbeitsverhältniszu wechseln, ist unzulässig.
	+ Jede Kündigung wegen der Inanspruchnahme der Rechte aus dem Teilzeit-und Befristungsgesetz ist unzulässig.
 |
| **Betriebsärzte undFachkräftefür Arbeitssicherheit**(§ 9 Abs. 3 Satz 1ArbSiG) | * Außerordentliche Kündigung (+)
* Ordentliche Kündigung (+)
* Aber beide Kündigungsmöglichkeiten eingeschränkt:Kündigung nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglichzumindest 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).
 |