### 

### **Übersicht: Voraussetzungen des Sonderkündigungsschutzes**

|  |  |
| --- | --- |
| **Betroffene** | **Anmerkung** |
| Auszubildende | Die ordentliche Kündigung eines Auszubildenden ist nur während der ein- bis viermonatigen Probezeit möglich (§ 20 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz, BBiG). Nach Ablauf der Probezeit können Auszubildende nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden (§ 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG). |
| Schwerbehinderte Mitarbeitende | Ist eine schwerbehinderte Person länger als sechs Monate in dem Betrieb beschäftigt, braucht Ihre Betriebsleitung für die Kündigung die vorherige Zustimmung des Integrationsamts (§§ 168, 178 Sozialgesetzbuch (SGB) IX). Existiert eine Schwerbehindertenvertretung, muss diese vor der Kündigung angehört werden (§ 178 Abs. 2 SGB IX). |
| Schwangere, junge Mütter | Die Kündigung ist vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Geburt unzulässig |
| Beschäftigte in Elternzeit | (§ 17 Mutterschutzgesetz). Die für den Mutterschutz zuständige Behörde kann die beabsichtigte Kündigung etwa bei besonders schweren Vergehen für zulässig erklären. |
| Beschäftigte in Pflegezeit | Ab dem Zeitpunkt, ab dem Beschäftigte Elternzeit beansprucht haben, höchstens aber acht Wochen vor Beginn der Elternzeit darf ihnen Ihre Betriebsleitung bis zum Ende der Elternzeit nicht kündigen (§ 18 Abs. 1 Satz 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, BEEG). Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde kann die Kündigung aber für zulässig erklären (§ 18 Abs. 1 Satz 2 bis 4 BEEG). |
| Betriebsratsmitglieder | Hier besteht Kündigungsschutz von dem Zeitpunkt an, zu dem die Pflegezeit angekündigt wird, bis zum Ende der Pflegezeit (§ 5 Pflegezeitgesetz). |
| Schwerbehindertenvertretung | Betriebsratsmitgliedern darf während ihrer Amtszeit und bis ein Jahr danach nicht ordentlich, sondern nur aus wichtigem Grund gekündigt werden (§ 15 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz, KSchG). |
| „Unkündbare“ Beschäftigte | Mitglieder von Schwerbehindertenvertretungen genießen gemäß § 96 Abs. 3 SGB IX denselben Schutz wie Mitglieder anderer Arbeitnehmervertretungen und unterfallen daher dem Schutz des § 15 KSchG. |
| Bestimmte Angestellte des Bundes und der Länder | Sind Beschäftigte etwa aufgrund eines Tarifvertrags nach einer bestimmten Beschäftigungsdauer ordentlich unkündbar, können sie nur außerordentlich mit sozialer Auslauffrist entlassen werden. Die Auslauffrist ist dann so lang, wie eine alternative ordentliche Kündigungsfrist wäre. |
| *Prüfen Sie bei jeder Kündigungsanhörung, ob die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber den Sonderkündigungsschutz berücksichtigt hat. Wenn nicht, ist die Kündigung unwirksam.* | |