

Der besonderen Kündigungsschutz spezieller Arbeitnehmergruppen

Sonderkündigungsschutz für Mütter, Pflegende, Schwerbehinderte und Interessenvertreter

Verschiedene Arbeitnehmer, wie z.B. Schwangere, Mitglieder des Betriebsrats, schwerbehinderte Menschen, Arbeitnehmer in der Pflegezeit, Auszubildende und einige weitere Arbeitnehmergruppen gelten als besonders schutzbedürftig und haben daher einen Sonderkündigungsschutz. Deshalb hat der Gesetzgeber für sie –neben dem allgemeinen Kündigungsschutz des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) – besondere Kündigungsschutz-Vorschriften erlassen.



Redaktion

Stand: 15.7.2014



Wir beschäftigen uns hier mit den wichtigsten Fragen rund um den besonderen Kündigungsschutz von Arbeitnehmern. Welchen Kündigungsschutz gibt es für die jeweiligen Arbeitnehmergruppen? Und wie ist in diesen Fällen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats geregelt?

Besonderer Kündigungsschutz spezieller Arbeitnehmergruppen

Ein Teil der Beschäftigten eines Unternehmens genießt einen besonderen Schutz vor möglichen Kündigungen: der Sonderkündigungsschutz. Und das aus gutem Grund: Entweder, weil sie sich in

besonderen persönlichen Umständen befinden oder weil sie sich als Arbeitnehmervertreter gegenüber dem Arbeitgeber für ihre Kollegen einsetzen.

Dieser besondere Kündigungsschutz reicht über den allgemeinen Kündigungsschutz des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) hinaus, der für alle Angestellten gilt. Der erweiterte Kündigungsschutz bedeutet, dass den betreffenden Personen nicht, oder nur unter sehr eng gefassten Voraussetzungen, gekündigt werden kann.

Besonderer Kündigungsschutz von Schwangeren und Müttern

Schwangere Frauen oder Mütter, bei denen die Entbindung noch keine 4 Monate zurückliegt, dürfen nicht gekündigt werden. So will es § 17 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG). Wird in diesen Fällen eine Kündigung ausgesprochen, so ist diese unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Umstände bekannt waren. Auch wenn er zum fraglichen Zeitpunkt keine Kenntnisse von Schwangerschaft bzw. Entbindung der Arbeitnehmerin hatte, kann die Kündigung unwirksam sein. Allerdings muss die Beschäftigte dann den Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung über die Umstände informieren.

Besonderer Kündigungsschutz in Elternzeit

Besonderen Kündigungsschutz genießen auch Personen, die sich in Elternzeit befinden. Von dem Zeitpunkt an, an dem der Erziehungsurlaub beantragt wurde, höchstens jedoch 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit, kann der Mutter bzw. dem Vater nicht mehr gekündigt werden. Der besondere Kündigungsschutz erstreckt sich über die gesamte Dauer der Elternzeit. Dies ist in § 18 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) geregelt. Zur Elternzeit berechtigt sind neben Müttern und Vätern des Kindes ebenso Stiefeltern, Adoptiveltern, Pflegeeltern und unter bestimmten Voraussetzungen sogar berufstätige Großeltern. Wenn ein Elternteil beruflich am Ball bleiben möchte, hat er oder sie den Anspruch, bis zu 30 Stunden pro Woche in Teilzeit zu arbeiten.

Besonderer Kündigungsschutz von schwerbehinderten Arbeitnehmern

Ebenso werden Schwerbehinderte vom Gesetzgeber mit einem besonderen Kündigungsschutz bedacht, § 168 und § 169 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX). Damit ihnen gekündigt werden kann, bedarf es einer vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Zusätzlich wird ein Minimum von 4 Wochen Kündigungsfrist verlangt.

Dieser besondere Kündigungsschutz gilt für Arbeitnehmer, deren Grad der Behinderung mindestens 50 beträgt beziehungsweise für Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30, wenn sie durch die Agentur für Arbeit den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt wurden.

Die Zustimmungspflicht des Integrationsamtes entfällt, wenn der Arbeitsvertrag einvernehmlich aufgehoben wird, der schwerbehinderte Arbeitnehmer selbst kündigt oder ein befristetes Arbeitsverhältnis endet.

Besonderer Kündigungsschutz von Auszubildenden

Auch Auszubildenden kommt ein erweiterter Schutz zugute. Ein Ausbildungsverhältnis kann gemäß § 22 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) nach Ende der Probezeit nur durch einen wichtigen Grund ohne Einhalten

einer Kündigungsfrist (also fristlos) gekündigt werden. Ein solcher Grund liegt beispielsweise vor, wenn ein Azubi am Arbeitsplatz stiehlt oder sich im Betrieb oder öffentlich rassistisch äußert.

Da der Gesetzgeber daran interessiert ist, dass junge Arbeitnehmer ihre Ausbildung abschließen, wird bei Verletzungen des Arbeitsvertrags üblicherweise zunächst eine Abmahnung ausgesprochen, bevor dem Azubi die Kündigung droht: Beispielsweise wenn er/sie zu spät kommt, keine Krankmeldung einreicht oder Pausen überzieht. Ist der Auszubildende Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, schwerbehindert, wird er zum Wehrdienst einberufen oder wird eine Auszubildende schwanger, gilt für ihn/sie der besondere Kündigungsschutz dieser anderen Arbeitnehmergruppen bereits während der Probezeit.

Besonderer Kündigungsschutz des Betriebsrats

Betriebsratsmitglieder sowie Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung genießen besonderen Kündigungsschutz vor ordentlichen und außerordentlichen Kündigungen. Auch für Ersatzmitglieder und die Initiatoren einer Betriebsratswahl, sowie für den Wahlvorstand und Kandidaten der Betriebsratswahl gilt dieser Kündigungsschutz. Wie lange diese Arbeitnehmergruppen den Kündigungsschutz genießen, ist jedoch unterschiedlich. Ziele der in § 15 KSchG geregelten Bestimmungen sind die Ausübung der Ämter ohne Furcht vor Sanktionen durch den Arbeitgeber, sowie der unveränderte Erhalt der Zusammensetzung der Gremien.

Die genannten Personengruppen stehen unter vollem Sonderkündigungsschutz. Das bedeutet, dass auch außerordentliche Kündigungen ausschließlich mit Zustimmung der Arbeitnehmervertretung zulässig sind. Dieser besondere Kündigungsschutz gilt während ihrer gesamten Amtszeit und danach noch ein weiteres Jahr – auch dann, wenn ein Betriebsrat vorzeitig aus seinem Amt ausscheidet. Eine ordentliche Kündigung kann für den Betriebsrat nur dann erfolgen, wenn der gesamte Betrieb stillgelegt wird – ohne Unternehmen wird schließlich auch kein Betriebsrat mehr benötigt.

Sonderkündigungsschutz bei Wahlvorständen der Betriebsratswahl

Bewerber für die genannten Gremien und Wahlvorstände stehen ebenfalls unter diesem Schutz. Wäre dem nicht so, stünde zu befürchten, dass sich keine Wahlvorstände und Wahlbewerber für eine Betriebsratswahl finden. Der Sonderkündigungsschutz für Wahlvorstände beginnt mit Zeitpunkt der Bestellung des Wahlvorstands. Der für Wahlbewerber, sobald ein Wahlvorschlag aufgestellt ist, der die erforderliche Mindestzahl von Unterstützerunterschriften aufweist und der Kandidat darin aufgeführt ist. Wahlvorstände und Wahlbewerber sind auch nachwirkend für die Dauer von 6 Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses vor ordentlicher Kündigung geschützt.

Initiatoren einer Betriebsratswahl fallen auch unter einen erweiterten Schutz vor Kündigung. Dies soll ermöglichen, dass sich auch in Betrieben, in denen es bislang noch keinen Betriebsrat gibt, Arbeitnehmer in der Lage sehen, Initiative zur Gründung eines Betriebsrats zu ergreifen. Allerdings ist nur deren ordentliche Kündigung unzulässig. Eine außerordentliche Kündigung ist möglich und auch nicht von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig.

Sonderkündigungsschutz von Ersatzmitgliedern des Betriebsrats

Ersatzmitglieder des Betriebsrats gemäß § 25 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) kommen zunächst nur in den Genuss des nachwirkenden Schutzes der Wahlbewerber. Rückt ein Ersatzmitglied nicht in den

Betriebsrat nach, besteht kein Sonderkündigungsschutz. Rückt ein Ersatzmitglied nach - und sei es auch nur für einen Tag - so gilt für die Zeit der volle Sonderkündigungsschutz für Betriebsräte.

Angehörige des Betriebsrats sind während ihrer gesamten Amtszeit geschützt. Nach Beendigung der Amtszeit folgt eine „Abkühlungsphase“ von einem Jahr. Während dieser Phase besteht nachwirkender Kündigungsschutz.

Sonderkündigungsschutz der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung genießen ebenso wie Mitglieder des Betriebsrats einen besonderen Kündigungsschutz vor ordentlichen und außerordentlichen Kündigungen. Dadurch sollen Sie Ihr Amt ohne Angst vor Sanktionen durch den Arbeitgeber ausführen können. Um ein JAV-Mitglied zu kündigen, muss ein außerordentlicher Grund vorliegen - beispielsweise Arbeitsverweigerung, Betrug, Diebstahl oder sexuelle Belästigung von KollegInnen. Und auch dann ist die Kündigung nur zulässig, wenn der Betriebsrat zustimmt. Befindet sich ein Auszubildender noch in der Probezeit und wird dann in das Amt des Jugend- und Auszubildendenvertreters gewählt, gilt für ihn bereits der besondere Kündigungsschutz - er kann also trotz Probezeit nicht mehr ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.

Besonderer Kündigungsschutz bei akut aufgetretener Pflegesituation

Arbeitnehmer, welche aufgrund einer akut aufgetretenen Pflegesituation nach § 2 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) kurzzeitig von der Arbeit befreit sind oder nach § 3 PflegeZG Pflegezeit in Anspruch nehmen, sind ebenfalls vor Kündigung geschützt. Sie dürfen nach § 5 PflegeZG vom Zeitpunkt der Ankündigung bis zum Ende der Arbeitsbefreiung nur in Ausnahmefällen mit Zustimmung der obersten Landesbehörde für Arbeitsschutz gekündigt werden. Entsprechende Vorzüge werden Arbeitnehmern nach § 2 Abs. 3 Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) in Verbindung mit § 5 PflegeZG gewährt, die nach § 2 FPfZG für die Dauer von längstens 24 Monaten eine Verringerung ihrer Arbeitszeit in Anspruch nehmen, um einen pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen.

Besonderer Kündigungsschutz von Datenschutzbeauftragten

In § 6 Abs. 4 S. 2, 3 BDSG ist der Kündigungsschutz des Datenschutzbeauftragten im Betrieb geregelt. Dieser gilt für Datenschutzbeauftragte, die vom Arbeitgeber bestellt wurden. Erforderlich ist dies, wenn personenbezogene Daten im Betrieb automatisiert verarbeitet werden. Ist dies nicht der Fall und wird ein Datenschutzbeauftragter extern bestellt, greift der besondere Kündigungsschutz nicht. Ähnlich wie Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertreter sind Datenschutzbeauftragte so vor Sanktionen durch den Arbeitgeber geschützt - und das ebenfalls für ein weiteres Jahr, wenn Sie ihr Amt als Datenschutzbeauftragter aufgeben. Soll ein Datenschutzbeauftragter aus wichtigen Gründen dieses Amt nicht mehr ausüben, ist eine sogenannte Teilkündigung möglich - damit wird seine Bestellung als Datenschutzbeauftragter widerrufen.

Weitere Arbeitnehmergruppen die unter den besonderen Kündigungsschutz fallen

Weitere geschützte Personengruppen sind Vertrauenspersonen von schwerbehinderten Menschen, freiwillig Wehrdienstleistende, Arbeitnehmer mit tariflich festgelegter Unkündbarkeit - sowie Personalräte und andere Arbeitnehmervertreter.

Besonderer Kündigungsschutz bei befristeten Arbeitsverhältnissen

Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann laut § 15 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) nur dann ordentlich gekündigt werden, wenn es diesbezüglich einzelvertragliche oder im anwendbaren Tarifvertrag festgeschriebene Vereinbarungen gibt.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025