

Kündigungsschutz für besondere Personengruppen

Die angespannte Kostenstruktur innerhalb des Unternehmens „Stanz- und Gießereiwerke Pforzheim GmbH führt dazu, dass weitere Kündigungen unabdingbar sind. Die Personalleiterin Frau Beate Dinger muss betriebsbedingt noch zwei Personen aus dem Vertrieb entlassen, damit die Personalkosten auf ein vertretbares Minimum sinken und das Unternehmen dem Konkurrenzdruck standhalten kann. Sie beauftragt ihren Mitarbeiter Karl Heinz Mesenko alle Mitarbeiter des Vertriebes hinsichtlich einer möglichen Kündigung zu überprüfen. Herr Mesenkos letzte Fortbildung zum Thema „Kündigung und Mitarbeiterführung“ ist allerdings schon etwas länger her. Aus diesem Grund schaut er gleich in seinen damaligen Unterlagen nach.

Kündigungsschutz für besondere Personengruppen

Das deutsche Kündigungsschutzrecht bestehend aus vielen Einzelgesetzen und kennt mehrere Personengruppen, die einen besonderen Kündigungsschutz genießen. Eine ordentliche Kündigung ist gegen diesen Personenkreis i.d.R. nicht durchzusetzen, in den meisten Fällen nicht einmal die außerordentliche Kündigung.

Diese Regelungen zum Kündigungsschutz sind _____ des Gesetzgebers, durch die eine Kündigung ausgeschlossen oder erschwert wird. Der besondere Kündigungsschutz greift zugunsten aller Arbeitnehmer, die einen entsprechenden Anspruch geltend machen können, unabhängig von der Größe des Betriebs oder der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit.

Mutterschutzgesetz - MuSchG

§ 9 Kündigungsverbot (alte Fassung) neue Fassung: § 17

(1) Die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird; das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. [...]

Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX)

Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

§ 2 Behinderung

(1) Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.

(2) Menschen sind im Sinne des Teils 2 schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.

(3) Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 73 nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen).

§ 87 Antragsverfahren

(1) Die Zustimmung zur Kündigung beantragt der Arbeitgeber bei dem für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständigen Integrationsamt schriftlich. Der Begriff des Betriebes und der Begriff der Dienststelle im Sinne des Teils 2 bestimmen sich nach dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Personalvertretungsrecht.

(2) Das Integrationsamt holt eine Stellungnahme des Betriebsrates oder Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung ein und hört den schwerbehinderten Menschen an.

(3) Das Integrationsamt wirkt in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hin.

Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

§ 15 Unzulässigkeit der Kündigung

(1) Die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung, einer Bordvertretung oder eines Seebetriebsrats ist unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Nach Beendigung der Amtszeit ist die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung oder eines Seebetriebsrats innerhalb eines Jahres, die Kündigung eines Mitglieds einer Bordvertretung innerhalb von sechs Monaten, jeweils vom Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit an gerechnet, unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht, wenn die Beendigung der Mitgliedschaft auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht.

Berufsbildungsgesetz (BBiG)

§ 22 Kündigung

(1) Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

(2) Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

1. aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
2. von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen.

(3) [...]




(4) [...]

Gesetz über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst (ArbPISchG)

§ 2 Kündigungsschutz für Arbeitnehmer, Weiterbeschäftigung nach der Berufsausbildung

(1) Von der Zustellung des Einberufungsbescheides bis zur Beendigung des Grundwehrdienstes sowie während einer Wehrübung darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen.

Aufgabe: Lesen Sie die Auszüge aus den Personalakten und entscheiden Sie anhand der Gesetzesauszüge, ob die betroffenen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter ordentlich - unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist - gekündigt werden können. Begründen Sie ihre Entscheidung mit den §§!

Auszug aus den Personalakten:				
Name	Stellung im Betrieb	Beschäftigungsdauer	Leistung	Besonderheiten
Elisabeth Meier, 19 Jahre	Industriekauffrau im 2. Ausbildungsjahr	Ausbildungsdauer: 3 Jahre	Ergebnis der Zwischenprüfung bei der IHK: gut	Auszubildende
Brigitte Sanwald, 26 Jahre	Kaufmännische Angestellte für den Bereich Afrika	seit drei Jahren im Betrieb	Sehr gute Leistungen	 Schwangerschaft
Gerhard Greiner, 42 Jahre	Leiter des Vertriebs Region Deutschland	14 Jahren im Betrieb	Gute Leistungen	Seit 1,5 Jahren im Betriebsrat
Fritz Neuner, 35 Jahre	Sachbearbeiter Tourenplanung	seit zwei Jahren im Betrieb	Sehr gute Leistungen	 Nach einem Unfall Beinamputiert - (Behinderungsgrad: 100 %)
Klaus Lehmann, 36 Jahre	Lagerist	seit 16 Jahren im Betrieb	Gute Leistungen	Asthmatiker Behinderungsgrad: 30 %
Sonderfall				
Kurt Fröhlich, 22 Jahre	Kaufmännischer Angestellter	Seit 3 Jahren im Betrieb.	Ordentliche Leistungen	 Einberufungsbefehl zur Bundeswehr

Anmerkung zum Sonderfall: Einberufung zur Bundeswehr:

Seit 01.07.2011 wurde in Deutschland die Wehrpflicht (Art. 12a GG) ausgesetzt. Da diese aber jederzeit wieder eingeführt werden kann wird dieser Sonderfall hier ebenfalls behandelt.

Auszug Artikel 12a GG:(1) Männer können vom vollendeten achtzehnten Lebensjahr an zum Dienst in den Streitkräften, im Bundesgrenzschutz oder in einem Zivilschutzverband verpflichtet werden.

Lösung				
Name	Besonderheiten	Kündigung möglich? JA NEIN		Begründung
Elisabeth Meier, 19 Jahre	Auszubildende			
Brigitte Sanwald, 26 Jahre	Schwangerschaft			
Gerhard Greiner, 42 Jahre	Seit 1,5 Jahren im Betriebsrat			
Fritz Neuner, 35 Jahre	Nach einem Unfall Beinamputiert (Behinderungsgrad: 100%)			
Klaus Lehmann, 36 Jahre	Asthmatiker Behinderungsgrad: 30%			
Sonderfall				
Kurt Fröhlich, 22 Jahre	Einberufungsbefehl zur Bundeswehr			

Aktuelles Urteil zur Kündigung eines Betriebsratsmitglieds

Nach einem Urteil vom 05.04.2017 des Arbeitsgerichts Stuttgart, kann ein Betriebsratsmitglied gekündigt werden auch wenn der Betriebsrat dieser Kündigung nicht zustimmt. Das Arbeitsgericht hat die Zustimmung des Betriebsrats durch die gerichtliche Zustimmung ersetzt. Sachlage war eine schwere Pflichtverletzung des Betriebsratsmitglieds, durch die eine Patientin verstarb. Die betroffene Klinik hat daraufhin die Arbeitnehmerin aus wichtigem Grund gekündigt. Der Betriebsrat und die Arbeitnehmerin berufen sich auf die Überlastung des Pflegepersonals. Das Arbeitsgericht hat die beabsichtigte außerordentliche Kündigung der Arbeitnehmerin für gerechtfertigt erachtet, weil diese es versäumt habe, ärztliches Personal zu rufen, nachdem Vitalzeichen der Patientin maschinell nicht mehr festgestellt werden konnten.

Die Kündigung eines Mitglieds des Betriebsrats ist nach § 15 Abs. 1 S. 1 KSchG unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und dass die nach § 103 BetrVG erforderliche Zustimmung des Betriebsrats vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist.