



PERSONAL

AKTUELL

Arbeitsrecht | Mitarbeiterführung | Lohnsteuer



**SCHLUSS MIT DEM MYTHOS VOM
UNKÜNDBAREN MITARBEITER!**

MYTHOS BESEITIGEN

Es gibt Mitarbeiter mit Sonderkündigungsschutz. Das heißt nicht, dass diese Personengruppe absolut unkündbar ist. Unter bestimmten Voraussetzungen ist eine Kündigung möglich!

Seite 4

ERFOLGSSTRATEGIE

Wer hat keine Angst davor, bei einer Kündigung eine falsche Entscheidung zu treffen? Mit klarer Sachverhaltsklärung, Abwägung im Einzelfall und Mut lässt sich aber die richtige Lösung finden.

Seite 5

TRENNUNG GELINGT

Verschiedene Personengruppen haben den besonderen Kündigungsschutz. Dennoch kann im Einzelfall auch hier eine Kündigung, meist mit externer Zustimmung, durchgesetzt werden.

Seite 10



Niemand ist
unkündbar!

Liebe Leserin, lieber Leser,

ich weiß gar nicht, wie oft ich den Satz von Chefs gehört habe: „Aber das geht doch nicht mit der Kündigung, der ist doch unkündbar!“ Irrtum! Es gibt gar keine Unkündbarkeit. Jeden kann es treffen, den schwerbehinderten Kollegen aus dem Nebenbüro, die junge Mutter aus der Buchhaltung oder den Betriebsrat. Bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen ist niemand vor einer Kündigung geschützt!

Vielleicht scheuen Sie eine Kündigung im Einzelfall. Fragen Sie sich: Hilft es hier abzuwarten? Nein, das ist keine Option. Denken Sie nur an die Arbeitskollegen, die sich nichts zuschulden kommen lassen. Und wer die Pflichten schwer verletzt oder gar kriminell aktiv wird, hat damit auch die Solidarität im Team und im Unternehmen verspielt. Dieser Situation müssen Sie sich stellen und entscheiden.

Wir räumen mit dem Mythos „Unkündbarkeit“ in dieser Sonderausgabe auf. Lesen Sie selbst!

Mit besten Grüßen

Michael T. Sobik
Rechtsanwalt

Michael T. Sobik ist Rechtsanwalt mit Tätigkeitsschwerpunkt Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht. Als Unternehmensjurist befasst er sich täglich mit allen personal- und arbeitsrechtlichen Fragen.

INHALT

UNKÜNDBARE MITARBEITER

- 3** Sonderkündigungsschutz: Noch mehr Schutz für Eltern in der Elternzeit!

UNKÜNDBARKEIT/MYTHOS

- 4** Der Mythos vom unkündbaren Mitarbeiter – die Wirklichkeit sieht anders aus!

ERFOLGSSTRATEGIE

- 5** Dieses Unternehmen hatte Erfolg bei der Trennung von einem „unkündbaren“ Mitarbeiter

SCHWERBEHINDERTE MITARBEITER/ KÜNDIGUNG

- 6–7** Kündigung von schwerbehinderten Mitarbeitern – fair bleiben und dennoch handeln

MUTTERSCHUTZ/KÜNDIGUNG

- 8** Im Ausnahmefall ist auch die Trennung von Mitarbeiterinnen im Mutterschutz erlaubt

ELTERNZEIT/KÜNDIGUNG

- 9** Wann Sie während der Elternzeit ausnahmsweise kündigen dürfen

BETRIEBSRÄTE/KÜNDIGUNG

- 10** Niemand ist unkündbar – auch Betriebsräte nicht

PFLEGEZEIT/KÜNDIGUNG

- 11** Auch bei Mitarbeitern in der Pflegeauszeit ist eine Kündigung möglich und erlaubt

IMPRESSUM Personal aktuell: Die neuesten Entwicklungen: Arbeitsrecht, Lohnsteuer, Sozialversicherung und Mitarbeiterführung ISSN 1618–0356, PVSt: G 55137 VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn, **Telefon:** 0228 / 9 55 01 60, **Telefax:** 0228 / 36 96 480, **E-Mail:** kunden-dienst@vnr.de, **Sitz:** Bonn, AG Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn, Herausgeber/redaktionell verantwortlich: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Chefredakteurin:** Hildegard Gemünden, Bonn, **Autor:** Michael T. Sobik, Hamburg, **Produktmanagerin:** Vanessa Gronau, Bonn, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen; **Herstellungsleitung:** Sebastian Gerber, Bonn; **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim; Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier; **Erscheinungsweise:** 14-täglich, Bezug: direkt beim Verlag und über den Fachbuchhandel.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf geschlechterspezifische Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen in den grundsätzlichen Hinweisen gelten daher gleichermaßen für alle Geschlechter. Alle Angaben in Personal aktuell wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen.

Bildernachweis: Titelseite © AdobeStock_lasedesignen

© 2026 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Dieses monothematische Supplement liegt der Ausgabe KW 35–36/2026 von „Personal aktuell“ bei.

Sonderkündigungsschutz: Noch mehr Schutz für Eltern in der Elternzeit!

Schon der übliche normale „allgemeine Kündigungsschutz“ stellt für viele Arbeitgeber eine große Hürde dar. Aber richtig schwierig wird es dann, wenn es um die Trennung von Mitarbeitern mit Sonderkündigungsschutz geht. Oft heißt es dann, diese seien „unkündbar“. Auch Eltern in Elternzeit genießen diesen Sonderkündigungsschutz. Jetzt hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) den Kündigungsschutz von Eltern in Elternzeit noch einmal gestärkt (BAG, 18.6.2026, Az. 2 AZR 213/25).



Der Fall: Elternzeit in vier Abschnitten beantragt

In diesem Fall ging es um einen Mitarbeiter, der seit dem 1.7.2024 bei seiner Arbeitgeberin beschäftigt war. Der Mitarbeiter beantragte Elternzeit, und zwar für vier Zeiträume zwischen dem 11.7.2024 und dem 10.7.2027. Für den 2. Abschnitt zwischen dem 11.11.2024 und dem 10.7.2025 stellte er zusätzlich einen Antrag auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit. Die Arbeitgeberin stimmte dem Wunsch auf Elternzeit und der Teilzeittätigkeit zu. Nach Anhörung des Personalrats kündigte sie allerdings später das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31.10.2024, hilfsweise zum nächstmöglichen Termin. Zu diesem Zeitpunkt befand sich der Mitarbeiter nicht in Elternzeit.

Der Mitarbeiter erhob Kündigungsschutzklage. Er war der Auffassung, dass er sich auf den vorwirkenden Kündigungsschutz im Sinne des § 18 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) berufen könne, zumal er ab dem 11.11.2024 Elternzeit beantragt hatte. In den ersten beiden Instanzen bekam der Mitarbeiter Recht.

BEEG schon begonnen hat. Ansonsten laufen Sie Gefahr, dass Ihre Kündigung unwirksam ist. Im Übrigen können Sie sich mit dem Mitarbeiter auch darauf verständigen, dass er für jeden einzelnen Zeitraum der Elternzeit einen gesonderten Antrag stellt.

Der Sonderkündigungsschutz wird gern auch als „Unkündbarkeit“ bezeichnet. Das ist ein Mythos, der so nicht stimmt. Niemand ist unkündbar. Eine fristlose Kündigung ist – meist mit Zustimmung externer Behörden oder des Betriebsratsgremiums – fast immer möglich. Und Arbeitgeber haben hier in vielen Fällen großen Erfolg gehabt. Auf **Seite 4** dieser Sonderausgabe zeigen wir, wie sich ein Unternehmen auch von der vermeintlichen Unkündbarkeit eines Betriebsratsvorsitzenden nicht einschüchtern ließ und Erfolg hatte.

Meine Erfahrung ist, dass eine Kündigung bei bestehendem Sonderkündigungsschutz besonders gut vorbereitet und richtig umgesetzt werden muss. Verlieren Sie die Angst vor einer solchen Entscheidung und trauen Sie sie sich zu. Der größte Fehler ist es, eine Kündigung aussitzen zu wollen und die Entscheidung deshalb ständig zu „schieben“. Natürlich sollte eine Kündigung immer Ihr letztes Mittel sein. Und im Einzelfall müssen Sie abwägen zwischen Menschlichkeit und den Interessen Ihres Unternehmens.

Denken Sie daran: Sie müssen nicht hinnehmen, mit einem Mitarbeiter weiter zusammenzuarbeiten, der schwerwiegende Pflichtverletzungen begangen hat. Da nützt dem Mitarbeiter auch der Sonderkündigungsschutz nichts. Was Sie brauchen, ist eine gute Strategie. Wie diese Strategie aussehen kann, zeigen wir Ihnen auf **Seite 5** dieser Sonderausgabe.

Es gibt eine ganze Reihe von Personengruppen, die Sonderkündigungsschutz genießt. Einen besonderen Fall bilden die schwerbehinderten Mitarbeiter. Sie können sogar ordentlich gekündigt werden, sofern Sie die Zustimmung des zuständigen Integrationsamts vorliegen haben. Worauf es dabei ankommt, erfahren Sie auf den **Seiten 6 und 7** dieser Sonderausgabe. Mütter und Eltern in Elternzeit genießen ebenfalls Sonderkündigungsschutz. Ab wann dieser Schutz gilt und wie lange er wirkt, erfahren Sie auf den **Seiten 8 und 9**.

Und natürlich sind die Betriebsräte ein Thema dieser Sonderausgabe. Wer Pflichtverletzungen begeht, muss dafür die Konsequenzen tragen. Betriebsräte stehen nicht über den anderen Mitarbeitern Ihres Unternehmens. Mit Zustimmung des Betriebsratsgremiums ist eine fristlose Kündigung umsetzbar. Mehr dazu lesen Sie auf **Seite 10** dieser Sonderausgabe.



Das Urteil: Mehr Schutz für Eltern in Elternzeit

Das BAG bestätigte die Entscheidungen der Vorinstanzen und erklärte die Kündigung der Arbeitgeberin für unwirksam. Die Richter am BAG stellten fest, dass der vorwirkende Kündigungsschutz des § 18 Absatz 1 BEEG bei jedem einzelnen Elternzeitabschnitt erneut eintrete. Dies gelte auch in dem Fall, dass der Mitarbeiter sämtliche Elternzeitabschnitte mit einem einzigen Schreiben gemeinsam beantragt habe. Ein Mitarbeiter muss nach Ansicht des BAG daher nicht vor jedem einzelnen Abschnitt erneut Elternzeit verlangen, damit der besondere Kündigungsschutz ausgelöst wird.



Meine Empfehlung!

Wieder einmal erhöhen sich für Sie die Anforderungen im Falle einer Kündigung. Speziell beim Sonderkündigungsschutz während der Elternzeit. Sie sollten vor jeder Kündigung genau hinschauen, ob im Einzelfall schon Anträge auf Elternzeit für zukünftige Zeiträume existieren. Sollte das der Fall sein, ist von Ihnen genau zu prüfen, ob der besondere Sonderkündigungsschutz nach § 18



Der Mythos vom unkündbaren Mitarbeiter – die Wirklichkeit sieht anders aus!

Hartnäckig hält sich der Mythos vom „unkündbaren“ Mitarbeiter. Doch es ist schlichtweg falsch. Richtig ist: Es gibt Mitarbeiter, die einen besonderen Kündigungsschutz genießen.

Räumen Sie mit dem Mythos auf – jeder Mitarbeiter ist kündbar!

Zugegebenermaßen ist das Kündigen von Mitarbeitern gar nicht so einfach. Allein das Kündigungsgespräch ist für viele Führungskräfte eine ziemlich belastende Herausforderung. Es geht ja nicht nur um rechtliche Rahmenbedingungen, die einzuhalten sind. Das Gespräch von Mensch zu Mensch ist in einem solchen Fall extrem, geht es doch oft auch um existenzielle Auswirkungen. Und dann kommt da noch der arbeitsrechtliche Rahmen hinzu. Eigentlich reicht schon der normale Kündigungsschutz als fast unüberwindbare Hürde. Darüber hinaus gibt es einige Personengruppen in Ihrem Betrieb, bei denen der Kündigungsschutz noch erweitert wurde. In diesen Fällen wird dann gern von „Unkündbarkeit“ gesprochen. Dabei geht es in der Regel bei diesen Personen nur um den sogenannten Sonderkündigungsschutz.

Fallbeispiel: *Tim K. ist Betriebsratsmitglied. Er hat 2 Abmahnungen wegen Unpünktlichkeit erhalten. Jetzt liegt wieder eine Verspätung vor und sein Arbeitgeber will ihm ordentlich verhaltensbedingt kündigen.*

Folge: *Als Betriebsratsmitglied genießt Tim K. besonderen Kündigungsschutz. Das heißt in seinem Fall, dass eine ordentliche Kündigung von vornherein ausgeschlossen ist. Hier ist nur eine außerordentliche fristlose Kündigung mit Zustimmung des Betriebsrats denkbar. Allerdings reicht der vorliegende Grund der Unpünktlichkeit nicht aus.*

Das sind die typischen Fälle der „Unkündbarkeit“

Zu den besonders schutzwürdigen Mitarbeitern – die meist als „unkündbar“ bezeichnet werden – gehören beispielsweise

- Auszubildende nach Ablauf der Probezeit,
- Datenschutzbeauftragte, sofern aufgrund von gesetzlicher Pflicht benannt,
- Schwangere und Wöchnerinnen oder Mitarbeiter in Eltern- oder Pflegezeit,
- Betriebsratsmitglieder, Wahlvorstände und -bewerber oder
- eine entsprechende „Unkündbarkeitsregelung“ im Tarif- oder Arbeitsvertrag.

Und dennoch gilt: Wirklich unkündbare Arbeitnehmer gibt es nicht. Schließlich kann Ihnen niemand zumuten, ein Arbeitsverhältnis, das eine weitere Zusammenarbeit unmöglich macht, aufrechtzuerhalten. Der Sonderkündigungsschutz besteht für die oben genannten Mitarbeitergruppen. Dieser besondere Schutz geht über den allgemeinen Kündigungsschutz hinaus. Für die

Praxis bedeutet das, dass für diese Personen grundsätzlich die ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist.

Sonderfall: Selbst schwerbehinderte Mitarbeiter sind ordentlich kündbar

Schwerbehinderte Mitarbeiter genießen besonderen Kündigungsschutz. Bei diesem Personenkreis ist die ordentliche Kündigung nicht ausgeschlossen, sondern bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamts. Ebenso müssen Sie Ihren Betriebsrat und – sofern vorhanden – die Schwerbehindertenvertretung anhören. Außerdem kann trotz des bestehenden Kündigungsverbots in Ausnahmefällen auch eine ordentliche Kündigung, etwa bei Betriebsstilllegungen, erlaubt sein.

Außerordentliche, fristlose Kündigungen sind bei „Unkündbaren“ erlaubt!

Selbst bei Mitarbeitern mit Sonderkündigungsschutz bleibt eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund regelmäßig möglich, zum Beispiel bei

- schweren arbeitsvertraglichen Pflichtverletzungen oder Straftaten sowie
- der Stilllegung, der Verlagerung des Betriebes oder von Betriebsabteilungen.

Fristlos entlassen werden kann, wer sich einen schweren Fehler leistet. Das ist beispielsweise bei Diebstahl, Unterschlagung oder Sabotage der Fall. Wer einen solchen Kündigungsgrund liefert, muss also mit der sofortigen Beendigung seines Arbeitsverhältnisses rechnen – trotz bestehenden Sonderkündigungsschutzes. Aber: Bei einigen Mitarbeitergruppen reicht ein wichtiger Grund allein nicht für die Kündigung. Deren Wirksamkeit setzt zusätzlich die Zustimmung einer Behörde, zum Beispiel des Integrationsamtes oder der Arbeitsschutzbehörde, voraus. Ihr Betriebsrat oder die Schwerbehindertenvertretung muss ebenfalls angehört und somit beteiligt werden. Das gilt speziell bei Schwangeren und Wöchnerinnen, Mitarbeitern in Eltern- oder Pflegezeit oder Betriebsratsmitgliedern, Wahlvorständen und -bewerbern oder bei der Kündigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters. **Vorsicht!** Vergessen Sie, die Zustimmung des Betriebsrats, der Schwerbehindertenvertretung oder der Landesbehörde einzuholen, ist Ihre Kündigung leider von vornherein unwirksam, ganz gleich, wie gut Ihr Kündigungsgrund ist.

Tipp! Beim Abschluss eines Aufhebungsvertrags gibt es keinen Sonderkündigungsschutz. Sie müssen keine Rücksicht auf bestehenden Sonderkündigungsschutz nehmen.

Dieses Unternehmen hatte Erfolg bei der Trennung von einem „unkündbaren“ Mitarbeiter

Die Kündigung von Mitarbeitern mit Sonderkündigungsschutz klappt – wenn Sie die richtige Strategie haben und diese konsequent umsetzen.

Erfolgsstory: Amazon trennt sich von Betriebsratsvorsitzenden wegen Arbeitszeitbetrugs

Der folgende Praxisfall zeigt, dass Arbeitgeber – hier war es Amazon – nicht bereit sein müssen, sich von einem Betriebsratsvorsitzenden alles gefallen zu lassen.

Der Fall: Amazon betreibt in Winsen/Luhe ein Logistikzentrum. Dort besteht ein 17-köpfiger Betriebsrat. Der Vorsitzende dieses Betriebsrats ist von der Arbeitsleistung freigestellt. Gemeinsam mit drei weiteren Gremienmitgliedern meldete sich dieser Vorsitzende auf Kosten des Arbeitgebers für einen mehrtägigen Fortbildungskongress in Bonn an. Amazon als Arbeitgeber erfährt später, dass der Vorsitzende nur am ersten Tag an dem Kongress teilgenommen hat. Den Rest der Zeit verbrachte er in einem Café und übernachtete bei seiner Ex-Frau. Später gab er jedoch in seinem Arbeitszeitschein zu Unrecht an, die ganze Zeit an dem Kongress teilgenommen zu haben. Amazon bewertete dies als Lüge bzw. Arbeitszeitbetrug und beantragte beim Betriebsrat die Zustimmung zur außerordentlichen, fristlosen Kündigung des Vorsitzenden. Der Betriebsrat weigerte sich, diesem Antrag zuzustimmen. Amazon zog vor das Arbeitsgericht, um dort die fehlende Zustimmung ersetzen zu lassen. **Folge:** Vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen bekam Amazon Recht. Die Richter waren nach der Anhörung diverser Zeugen der Auffassung, dass das Fehlverhalten eine außerordentliche Kündigung rechtfertige. Sie ersetzten die vom Betriebsrat nicht erteilte Zustimmung zum Ausspruch einer außerordentlichen, fristlosen Kündigung wegen Arbeitszeitbetruges (LAG Niedersachsen, 28.2.2024, Az. 13 TaBV 40/23).

Erfolg gehabt – so klappt die Kündigung „Unkündbarer“. Selbst die fehlende Zustimmung des Betriebsratsgremiums konnte Amazon in diesem Fall nicht stoppen. Das Gericht war auf der Seite des Arbeitgebers. Konsequentes Entscheiden, eine klare Linie und eine vorherige umfassende Klärung des Sachverhalts wurden in diesem Fall belohnt – schließlich ging es nicht um ein Kavaliersdelikt, sondern um einen dreisten Arbeitszeitbetrug.

Mit diesen Strategietipps gehen Sie erfolgreich vor

Tipp 1: Verlieren Sie die Angst vor falschen Entscheidungen

Liegt ein wichtiger Grund für eine sofortige Trennung vor, sollten Sie keine Angst vor falschen Entscheidungen haben. Beweisen Sie Mut und entscheiden Sie mit Verantwortung im Einzelfall. Ist der

Sachverhalt klar und vollständig aufgeklärt, sollten Sie entscheiden und mit Mut umsetzen, was Ihnen das Arbeitsrecht erlaubt!

Tipp 2: Finden Sie den richtigen Zeitpunkt

Einen Fall auszusitzen, bringt nichts. Abwarten hat noch nie zum Erfolg geführt. Und allzu große Toleranz kann Ihnen schnell als Schwäche oder Inkonsequenz ausgelegt werden. Manchmal ist es entscheidend, dass trotz bestehender Risiken gehandelt wird. Angst darf nie dazu führen, dass Sie zu passiv agieren. Ist Ihnen also die rechtliche Situation klar, entscheiden Sie ohne großes Zögern. Handeln Sie verantwortungsvoll, auch Ihrem Unternehmen gegenüber.

Tipp 3: Auch bei einer Kündigung können Sie fair bleiben und trotzdem handeln!

Jede Kündigung ist eine schwere Entscheidung. Es geht um menschliche Schicksale. Sie haben aber auch eine Verantwortung gegenüber Ihrem Unternehmen und den anderen Mitarbeitern Ihres Unternehmens, die sich nichts zuschulden kommen lassen. Speziell bei schwerbehinderten Mitarbeitern werden Sie leicht in einen Konflikt kommen, denn Sie befinden sich in einem Spannungsfeld zwischen Menschlichkeit und den Unternehmensinteressen. Das Schicksal des Einzelnen und sein Pflichtverstoß sind gegen das Interesse Ihres Unternehmens abzuwägen. Das hat auch Amazon getan. Muss man einen Arbeitszeitbetrug tolerieren, weil es der Betriebsratsvorsitzende war? Klare Antwort: Nein! Bei jedem anderen Mitarbeiter hätte Amazon genauso gehandelt.

Auch per Aufhebungsvereinbarung klappt die Trennung von „unkündbaren“ Mitarbeitern

Angenommen, Sie sind mit einem langjährigen Mitarbeiter sehr unzufrieden, weil die Arbeitsergebnisse und die Arbeitseinstellung nicht mehr stimmen. Das Problem: Laut Tarifvertrag gilt dieser Mitarbeiter als „unkündbar“. Was tun? Es gibt neben einer schwierigen Kündigung noch eine Lösung.

Der Aufhebungsvertrag als stille Lösung

Bei unzufriedenen, völlig unmotivierten Mitarbeitern kann das Angebot eines Aufhebungsvertrags wie ein Befreiungsschlag wirken: Konfrontieren Sie den Mitarbeiter mit ihrem Trennungswunsch und der Begründung. Danach sollten Sie ihm einen Aufhebungsvertrag mit einer Abfindung vorlegen. Fast immer müssen Sie sich dann auf Verhandlungen über die Höhe dieser Entschädigungszahlung einstellen. Als Faustformel gilt eine Abfindung in Höhe von einem halben bis zu einem Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr.

Kündigung von schwerbehinderten Mitarbeitern – fair bleiben und dennoch handeln

Schwerbehinderte gelten landläufig als unkündbar. Das aber stimmt nicht. Sie genießen Sonderkündigungsschutz, mit der Folge, dass eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung nur mit behördlicher Genehmigung möglich ist.

Wer als schwerbehinderter Mitarbeiter gilt

Als schwerbehindert gelten Personen mit einem anerkannten Grad der Behinderung von mindestens 50. Der besondere Kündigungsschutz gilt auch für gleichgestellte Mitarbeiter. Das sind Personen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30. Der Sonderkündigungsschutz greift aber erst dann, wenn das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat.

Wann Sonderkündigungsschutz besteht

Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte Mitarbeiter besteht, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

KÜNDIGUNG SCHWERBEHINDERTER MITARBEITER		
Sonderkündigungsschutz besteht, wenn ...	erfüllt	offen
das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigungserklärung länger als 6 Monate besteht.	☐	☐
zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung entweder die Anerkennung als Schwerbehinderter oder Gleichgestellter vorliegt oder ein Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft beim Versorgungsamt bzw. auf Gleichstellung bei der Agentur für Arbeit gestellt ist.	☐	☐
der Mitarbeiter Ihnen die Schwerbehinderteneigenschaft innerhalb eines Monats nach Zugang der Kündigung mitgeteilt hat.	☐	☐

Der Sonderkündigungsschutz besteht zwar unabhängig davon, ob Sie von der Schwerbehinderung wussten. Er findet aber keine Anwendung, wenn die Schwerbehinderung zum Zeitpunkt der Kündigung weder

- offensichtlich
- noch durch Bescheid nachgewiesen oder
- weniger als 3 Wochen vor der Kündigung beantragt worden ist.

Beteiligen Sie – sofern vorhanden – immer die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat

In Betrieben mit mindestens 5 schwerbehinderten Arbeitnehmern ist eine Schwerbehindertenvertretung zu wählen, §§ 177-180

SGB IX. Soweit in Ihrer Firma eine solche **Schwerbehindertenvertretung** besteht, müssen Sie zwingend auch diese zur beabsichtigten Kündigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters anhören. Vorsicht! Unterlassen oder vergessen Sie diese Anhörung, ist Ihre Kündigung nach aktueller Gesetzeslage unwirksam!

Und natürlich ist auch Ihr **Betriebsrat** vor der beabsichtigten Kündigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters anzuhören. Fehlt diese Anhörung, ist Ihre Kündigung unwirksam.

Der entscheidende Schritt: Beteiligen Sie bei diesen Kündigungen immer das Integrationsamt

Wollen Sie einem schwerbehinderten Mitarbeiter ordentlich oder außerordentlich kündigen, benötigen Sie **immer** die vorherige Zustimmung des zuständigen Integrationsamts, § 170 Abs. 2 SGB IX. Andernfalls ist Ihre Kündigung schon aus diesem Grund unwirksam!

Tipp



Einen Musterantrag auf Zustimmung an das Integrationsamt finden Sie in unserer Sonderausgabe 16/26 „Schwerbehinderte Mitarbeiter“, **Seite 11**.

Außerordentliche, fristlose Kündigung – hier ist besondere Eile geboten

Besondere Eile ist geboten, wenn Sie einen schwerbehinderten Mitarbeiter außerordentlich kündigen wollen. Hier muss Ihr Antrag auf Zustimmung innerhalb von 2 Wochen ab Kenntnis der Kündigungsgründe beim Integrationsamt vorliegen. Anschließend hat das Integrationsamt 2 Wochen Zeit, über Ihren Antrag zu entscheiden. Andernfalls gilt die Zustimmung als erteilt.

Nach der Zustimmung oder Ablauf der Zweiwochenfrist müssen Sie unverzüglich die Kündigung aussprechen; möglichst noch am Tag der Zustimmung bzw. am Tag nach Ablauf der Entscheidungsfrist.



Meine Empfehlung!

Hören Sie gleichzeitig mit dem Antrag an das Integrationsamt den Betriebsrat und ggf. die Schwerbehindertenvertretung an und beantragen Sie vorsorglich mit der Zustimmung zur fristlosen stets auch die Zustimmung zur hilfsweisen ordentlichen Kündigung. Beachten Sie jedoch, dass Sie die ordentliche Kündigung erst dann aussprechen können, nachdem das Integrationsamt auch dieser Kündigung ausdrücklich zugestimmt hat.

In diesen Varianten kann das Integrationsamt entscheiden

Das Integrationsamt kann wie folgt entscheiden:

Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung	Falls das Integrationsamt seine Zustimmung zur ordentlichen Kündigung erteilt, müssen Sie diese Kündigung innerhalb eines Monats nach Zustellung des Bescheids erklären. Ihre Kündigung darf keinesfalls vor Eingang des Bescheids erfolgen. Bei außerordentlichen Kündigungen muss die Kündigung unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung erfolgen.
Zurückweisung der beabsichtigten Kündigung	Das Integrationsamt kann Ihren Antrag zurückweisen. Dann dürfen Sie die Kündigung zunächst nicht aussprechen. Sie haben dann die Möglichkeit, gegen den Bescheid des Integrationsamts Widerspruch einzulegen. Erteilt der Widerspruchsausschuss dann die Zustimmung, gilt wiederum eine Einmonatsfrist für den Ausspruch der ordentlichen Kündigung.
Negativtest	Stellt das Integrationsamt fest, dass Ihr Mitarbeiter gar nicht unter das SGB IX fällt (= Negativtest), dürfen Sie sofort die Kündigung aussprechen.

Tipp



Informieren Sie sich unbedingt am letzten Tag der Frist telefonisch beim Integrationsamt darüber, ob es eine Entscheidung getroffen hat. Ist dies nicht der Fall oder wurde zugestimmt, müssen Sie unverzüglich die Kündigung aussprechen. Liegt die Zustimmung des Integrationsamts schon vor Ablauf der Zweiwochenfrist vor, können Sie diese Frist noch voll ausschöpfen. Eine Kündigung muss dann also nicht unverzüglich ausgesprochen werden.

Exkurs: Kündigung in der Probezeit – hoher Schutz für schwerbehinderte Mitarbeiter

Menschen mit Behinderungen genießen einen besonderen Schutz am Arbeitsplatz. Ist die sechsmonatige Wartezeit erst einmal vorbei, können Sie eine Kündigung nur noch mit Zustimmung des Integrations- bzw. Inklusionsamts umsetzen, § 168 Sozialgesetzbuch (SGB) IX.

Einem schwerbehinderten Menschen einfach in der Probezeit zu kündigen, ist an spezielle Voraussetzungen geknüpft. Sie müssen vor der Probezeitkündigung präzise prüfen, ob Sie den schwerbehinderten Menschen nicht

- auf einen behindertengerechten Arbeitsplatz umsetzen können oder
- einen Arbeitsplatz behindertengerecht umgestalten können.

Allerdings soll Ihnen als Arbeitgeber dies auch zumutbar sein. Das ist Ihre entscheidende Stellschraube. Ist Ihnen eine der beiden skizzierten Maßnahmen nämlich nicht zumutbar, entfällt der besondere Schutz für Probezeitkündigungen.

Die Möglichkeit, einen Menschen mit Behinderung an einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen, setzt allerdings voraus, dass es zumindest eine freie Stelle gibt, die der betreffende Arbeitnehmer einnehmen kann.

Prüfen Sie auch die Option einer Änderungskündigung, mit der Sie dem Menschen mit Behinderung auch behindertengerechte Tätigkeiten anbieten können, die geringer vergütet werden als die bisherige Aufgabe. Und vergessen Sie nie: Eine Kündigung ist immer nur das letzte Mittel, auf das Sie setzen dürfen.

Kein Präventionsverfahren in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters

Und noch etwas gilt für die ersten 6 Monate der Zusammenarbeit mit einem schwerbehinderten Mitarbeiter:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat klargestellt, dass ein Arbeitgeber bei einer Kündigung schwerbehinderter Mitarbeiter innerhalb der Wartezeit **kein** Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchführen muss (BAG, 3.4.2025, Az. 2 AZR 178/24).

Das Präventionsverfahren ist ein gesetzlich vorgesehenes Verfahren, das Sie bei auftretenden personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis mit schwerbehinderten Mitarbeitern frühzeitig einleiten sollten.

Ziel dieses Verfahrens ist, dass Sie zusammen mit einer eventuell bestehenden Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsrat und unter Beteiligung des Integrationsamtes einen Weg finden, um das Arbeitsverhältnis mit dem schwerbehinderten Menschen zu retten. Die Verpflichtung trifft alle Arbeitgeber, egal, ob öffentliche oder private, unabhängig von der Beschäftigungspflicht, der Beschäftigungsdauer und dem Stundenumfang. Um dieses Ziel zu erreichen, kommen alle denkbaren und sinnvollen Hilfen infrage. Dazu gehören zum Beispiel:

- intensive und regelmäßige Gespräche mit dem schwerbehinderten Mitarbeiter
- die Einbeziehung und Beratung durch den Betriebsarzt
- individuelle Rehamaßnahmen
- Berufsbegleitung durch den Integrationsfachdienst
- behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes durch technische Hilfen oder Umorganisationen, eine Veränderung der Aufgaben sowie eine Umsetzung
- individuelle Weiterqualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen

Entscheidend ist aber immer, dass Sie mit dem schwerbehinderten Mitarbeiter den Dialog suchen und versuchen, eine für ihn passende Lösung zu finden. Erst wenn dieser Prozess beendet ist, sollten Sie ernsthaft über eine Kündigung als ihr letztes Mittel nachdenken.



Im Ausnahmefall ist auch die Trennung von Mitarbeiterinnen im Mutterschutz erlaubt

Ein spezieller Fall, wenn es um Sonderkündigungsschutz geht, sind werdende und stillende Mütter. Sie haben besonderen Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG). Aber auch hier gilt: Keine Regel ohne Ausnahme!

Wann und wie lange der Sonderkündigungsschutz gilt

Nach § 17 Abs. 1 MuSchG ist die Kündigung gegenüber einer Mitarbeiterin unzulässig

- während ihrer Schwangerschaft, d. h. ab Beginn der Schwangerschaft,
- bis 4 Monate nach einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche und
- bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis 4 Monate nach der Entbindung.

Dieser Sonderkündigungsschutz besteht unabhängig von der Betriebs- oder Unternehmensgröße und auch schon während der Probezeit!

Sie müssen aber Kenntnis von der Schwangerschaft der Mitarbeiterin haben!

Ein ganz wichtiger Punkt für Sie: Der Schutz beginnt erst, wenn Sie Kenntnis von der Schwangerschaft haben. Sie sind also nur dann an das Kündigungsverbot gebunden, wenn Sie überhaupt von der Schwangerschaft Ihrer Mitarbeiterin wissen.

Vorsicht! Haben Sie aber in Unkenntnis der Schwangerschaft eine Kündigung ausgesprochen und teilt Ihnen Ihre Mitarbeiterin innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung deren Schwangerschaft mit, dann wird Ihre Kündigung nachträglich unwirksam.

Finger weg – Kündigungsvorbereitungen sind verboten!

Ihnen sind sogar Vorbereitungsmaßnahmen für eine Kündigung nach Ablauf des Sonderkündigungsschutzes ausdrücklich untersagt, § 17 Abs. 1 Satz 3 MuSchG. Hier stellen schon die Suche und Planung eines endgültigen Ersatzes für die Mitarbeiterin, etwa eine Ausschreibung der Stelle zur unbefristeten Einstellung, regelmäßig eine unzulässige Vorbereitung dar. Erst recht vom Verbot umfasst ist die Durchführung gesetzlicher Beteiligungsverfahren wie Betriebsratsanhörung, Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung oder Zustimmungsantrag beim Integrationsamt zur beabsichtigten Kündigung.

Eine Kündigung ist mit Zustimmung der Arbeitsschutzbehörde zulässig

In bestimmten Fällen können Sie aber auch eine werdende oder stillende Mutter trotz bestehenden Sonderkündigungsschutz

zes entlassen. Hierfür müssen Sie vor Ausspruch der Kündigung die Zustimmung der zuständigen Mutterschutzbehörde – in der Regel des Gewerbeaufsichtsamtes oder des Amtes für Arbeitsschutz – einholen, und zwar bevor Sie kündigen! Diese Zustimmung von der zuständigen Mutterschutzbehörde erhalten Sie allerdings nur, wenn neben dem für die Kündigung erforderlichen wichtigen Grund noch weitere außergewöhnliche Umstände vorliegen. Eine Zustimmung ist daher von vornherein nur in folgenden Fällen denkbar:

- schwere Verfehlungen wie Diebstahl, Unterschlagung oder Betrug
- Tötlichkeiten gegenüber Ihnen als Arbeitgeber oder Kollegen oder
- Stilllegung Ihres Betriebs



Muster: Zulassung der Kündigung

Antrag auf Zulassung der Kündigung nach dem Mutterschutzgesetz von Frau Mustermann

*Sehr geehrte Damen und Herren,
wir beantragen Ihre Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung von Frau M.*

Frau M. ist beschäftigt seit ..., zuletzt als ...

Voraussichtlicher Termin der Entbindung ist am ...

Die Elternzeit wird voraussichtlich in Anspruch genommen/ nicht in Anspruch genommen. Sie beginnt am ...

Die Kündigung ist aus folgenden betriebsbedingten (oder anderen Gründen wie personen- oder verhaltensbedingten) Gründen erforderlich:

..... (unbedingt Beweismittel beifügen)

Die Stellungnahme des Betriebsrats zur beabsichtigten Kündigung ist beigelegt.

Ort, Datum, Unterschrift Arbeitgeber

So gehen Sie nach der Behördenzustimmung vor

Wird Ihnen die behördliche Zustimmung erteilt und haben Sie – sofern vorhanden – Ihren Betriebsrat ordnungsgemäß zur beabsichtigten Kündigung angehört, können und sollten Sie unverzüglich kündigen. Es ist nicht erforderlich, dass der Zustimmungsbescheid rechtskräftig ist. **Achtung!** In jedem Fall sind Sie verpflichtet, in Ihrem Kündigungsschreiben die Kündigungsgründe anzugeben (§ 17 Abs. 2 Satz 2 MuSchG).

Wann Sie während der Elternzeit ausnahmsweise kündigen dürfen

Mitarbeiter in Elternzeit genießen ebenfalls besonderen Kündigungsschutz. Aber auch dieser Schutz gilt nicht unbegrenzt. In Ausnahmefällen können Sie den Sonderkündigungsschutz mit Zustimmung der zuständigen Behörde „knacken“.

Besonderer Kündigungsschutz für Mitarbeiter in Elternzeit

Mitarbeitern in Elternzeit dürfen Sie während der Elternzeit grundsätzlich nicht kündigen, § 18 Abs. 1 Satz 3 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Der Sonderkündigungsschutz entfällt mit dem Ende der Elternzeit. Er beginnt aber nicht erst mit der Elternzeit, sondern bereits mit dem Zeitpunkt, zu dem Ihr Mitarbeiter die Elternzeit verlangt, frühestens aber 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit.

Tipp



Mitarbeiter, die Elternzeit in Anspruch nehmen und diese Elternzeit in mehrere Zeitabschnitte aufteilen, können sich vor jedem Zeitabschnitt auf den vorwirkenden besonderen Kündigungsschutz des § 18 Abs. 1 BEEG berufen (Bundesarbeitsgericht (BAG) 18.6.2026, Az. 2 AZR 213/25).

Vorsicht geboten! Kündigungsschutz von Teilzeitbeschäftigten auch ohne Elternzeit

Das Kündigungsverbot umfasst auch Ihre teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter, sofern sie 32 Wochenstunden oder weniger arbeiten. Das gilt während der ersten 14 Lebensmonate des Kindes sogar dann, wenn Ihr teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter die Elternzeit gar nicht nimmt, aber berechtigt ist, Elterngeld zu beziehen, § 18 Abs. 2 Nr. 2 BEEG.

In diesen Ausnahmefällen ist die Kündigung mit behördlicher Zustimmung erlaubt!

Trotz des grundsätzlich geltenden Kündigungsverbots kann die zuständige Landesbehörde eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung während der Elternzeit ausnahmsweise für zulässig erklären.

Einer dieser Ausnahmefälle kann eintreten, wenn einer der folgenden Gründe besteht:

- Stilllegung oder Verlagerung von Betrieben oder Betriebsabteilungen
- beharrliche Weigerung des Mitarbeiters, etwa bei der Verlagerung oder Stilllegung des Betriebs oder eines Betriebsteils, eine angebotene zumutbare Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz anzunehmen
- schwere arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen oder Straftaten des Mitarbeiters, z. B. während einer Elternteilzeitbeschäftigung

In der Praxis geht es meist um die Fälle, in denen der Mitarbeiter besonders schwere Verstöße gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten oder vorsätzliche strafbare Handlungen begangen hat. In der Regel ist Ihnen dann die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar.

Liegt ein solcher Fall vor, hat die zuständige Landesbehörde zu entscheiden, ob Ihr Interesse als Arbeitgeber an einer Kündigung während der Elternzeit so erheblich überwiegt, dass ausnahmsweise die von Ihnen beabsichtigte Kündigung zulässig ist.

Vorsicht! Auch hier muss vor Ausspruch der Kündigung die behördliche Zustimmung vorliegen, da die Kündigung ansonsten unwirksam ist.

Stellen Sie den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung!

Den Antrag auf Zulässigkeitserklärung (= Zustimmung) zur Kündigung müssen Sie schriftlich bei der zuständigen Landesbehörde stellen – und zwar, bevor Sie kündigen! Eine ohne Zustimmung der Landesbehörde ausgesprochene Kündigung ist unwirksam! Ihr Antrag muss folgende Angaben enthalten:

INHALTE IHRES ANTRAGS AN DIE ZUSTÄNDIGE LANDESBEHÖRDE	LIEGT VOR
vollständige Anschrift des Arbeitnehmers und Ihres Betriebs	☐
Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses	☐
Art der geplanten Kündigung	☐
vorgesehener Kündigungsstermin	☐
Kündigungsgründe mit Beweismitteln, z. B. Benennung von Zeugen	☐
Stellungnahme des Betriebsrats	☐



Das gilt bei erneuter Schwangerschaft

Wird Ihre Mitarbeiterin während der Elternzeit wieder schwanger, brauchen Sie für eine Kündigung sowohl die Ausnahmegenehmigung nach § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG als auch nach § 9 Abs. 3 MuSchG. Das kann im Einzelfall dieselbe Behörde sein. Wichtig ist vor allem, dass Sie in diesem besonderen Fall 2 Anträge stellen, und zwar den Antrag nach § 9 Abs. 3 MuSchG sowie den Antrag nach § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG.



Niemand ist unkündbar – auch Betriebsräte nicht

Selbst Betriebsratsmitglieder sind nicht unantastbar! Auch wenn sie Sonderkündigungsschutz genießen. Zwar können Sie diesem Personenkreis nicht ordentlich kündigen, aber eine fristlose Kündigung eines Betriebsratsmitglieds ist möglich und durchsetzbar!

Die fristlose Kündigung von Betriebsräten ist erlaubt!

Betriebsratsmitglieder stützen sich oft und gern auf ihren Sonderkündigungsschutz. Auch sie können gekündigt werden, und zwar fristlos. Hierfür brauchen Sie nur einen wichtigen Kündigungsgrund. Und wenn Sie diesen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) gefunden haben, kommt es zur nächsten Hürde. Sie müssen die Zustimmung Ihres Betriebsrats für die fristlose Kündigung ihres Kollegen einholen (§ 103 BetrVG).

Hier gibt es in der Praxis die meisten Probleme. Oft wird Ihr Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung gegenüber einem Betriebsratskollegen widersprechen. Aber auch hierfür gibt es eine Lösung: Stimmt Ihr Betriebsrat der beabsichtigten fristlosen Kündigung eines Betriebsratskollegen nicht zu, ist der Weg zum Arbeitsgericht vorprogrammiert. Dort können Sie sich die Zustimmung des Betriebsrats durch das Arbeitsgericht ersetzen lassen.

Sie brauchen einen wichtigen Kündigungsgrund

Sie können Betriebsratsmitgliedern nur bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen außerordentlich verhaltensbedingt kündigen. Außerdem ist eine verhaltensbedingte außerordentliche Kündigung von Betriebsratsmitgliedern tatsächlich nur fristlos – nicht dagegen mit einer Auslaufzeit – zulässig. Die häufigsten Gründe für eine außerordentliche, fristlose Kündigung von Betriebsratsmitgliedern sind:

- Unterschlagungen und sonstige Vermögensdelikte
- Manipulationen am Zeiterfassungssystem
- unrichtige Spesenabrechnung
- umfangreiche, unerlaubt und heimlich geführte Privattelefonate auf Kosten des Arbeitgebers
- Vorspiegelung von Betriebsrats Tätigkeit
- Diebstahl geringwertiger oder höherwertiger Sachen
- Fälschung eines Attests
- ehrverletzende Äußerungen in Flugblättern oder sozialen Netzwerken im Internet

Tipp



Eine außerordentliche fristlose Kündigung ist nur bei einer groben Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten möglich. Verletzt das Mitglied hingegen lediglich seine Amtspflicht als Betriebsrat, etwa seine Geheimhaltungspflicht, bleibt Ihnen regelmäßig nur die Möglichkeit, gegen das Mandat des Mitarbeiters vorzugehen, etwa mit einem Ausschlussverfahren nach § 23 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Sie brauchen die Zustimmung des Betriebsratsgremiums

Es gibt noch eine wichtige Hürde, die Sie bei der außerordentlichen Kündigung eines Betriebsratsmitglieds nehmen müssen: Sie benötigen die Zustimmung des Betriebsrats, § 103 Abs. 1 BetrVG. Dieses Zustimmungserfordernis gilt nicht nur für Beendigungs-, sondern auch für alle Änderungskündigungen.

Folgende Punkte sind dabei zu beachten:

- Ihr Betriebsrat muss der Kündigung innerhalb von 3 Tagen zustimmen; eine bloße Anhörung reicht also nicht aus.
- Das heißt: Hat sich Ihr Betriebsrat innerhalb der Dreitagesfrist nicht geäußert, gilt dies **nicht** als stillschweigende Zustimmung, sondern als Ablehnung!
- In diesem Fall, aber auch wenn die Zustimmung ausdrücklich verweigert wurde, können Sie beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung beantragen (§ 103 Abs. 2 BetrVG). Dies muss aber noch innerhalb der Zweiwochenfrist des § 626 BGB geschehen.

Diese Beschäftigtenvertreter sind geschützt!

Das Gesetz stellt nicht nur Betriebsratsmitglieder unter besonderen Kündigungsschutz. Das gesetzliche Verbot der ordentlichen Kündigung nach § 15 KSchG erfasst auch andere Arbeitnehmervertreter und gilt zudem regelmäßig über deren aktive Amtszeit hinaus.

Der besondere Kündigungsschutz gilt beispielsweise auch für:

- Ersatzmitglieder des Betriebsrats, aber nur während der Vertretung
- Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, § 60 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- Mitglieder des Wahlvorstands und Wahlbewerber vom Zeitpunkt der Bestellung bzw. Aufstellung bis 6 Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses
- Mitarbeiter, die zur Wahl einladen oder die Bestellung des Wahlvorstands beantragen (sog. Wahlinitiatoren), bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses
- Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen (= Schwerbehindertenvertretung) sowie deren Stellvertretung, § 179 Abs. 3 Sozialgesetzbuch IX)

Nachwirkung des Kündigungsschutzes

Und noch eine Besonderheit ist zu beachten: Der Sonderkündigungsschutz hat eine Nachwirkung. Er endet erst ein Jahr nach Beendigung der Amtszeit. Das gilt auch für Ersatzmitglieder, wenn diese als Vertreter für ein zeitweilig verhindertes Betriebsratsmitglied tätig geworden sind.

Auch bei Mitarbeitern in der Pflegeauszeit ist eine Kündigung möglich und erlaubt

Mitarbeiter, die Rechte nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) oder dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) in Anspruch nehmen und Angehörige pflegen, genießen besonderen Kündigungsschutz. Aber: Keine Regel ohne Ausnahme! Unter bestimmten Voraussetzungen können Sie sich auch von diesen Mitarbeitern trennen. Zwar sind die Hürden hierfür hoch, aber nicht unüberwindbar.

Kündigungsverbot während der Pflegeauszeit

Sie dürfen Mitarbeitern während

- einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung für längstens 10 Arbeitstage sowie
- einer teilweisen oder vollständigen Freistellung, die auf Ansprüchen aus dem PflegeZG oder dem FPfZG beruht (= Pflegezeit, Pflegeteilzeit oder Familienpflegezeit),

nicht kündigen (§ 5 Abs. 1 PflegeZG, § 2 Abs. 3 FPfZG). Auch dieses Kündigungsverbot besteht unabhängig von der Betriebs- oder Unternehmensgröße und schon während der Probezeit!

Allerdings besteht Sonderkündigungsschutz nur bei berechtigter Pflegezeit!

Das Kündigungsverbot besteht für Sie lediglich dann, wenn zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung alle Voraussetzungen für die jeweilige (teilweise) Freistellung erfüllt sind.

Im Klartext: Ein Mitarbeiter, der eine Pflege- oder Familienpflegezeit ankündigt, genießt nur dann Sonderkündigungsschutz, wenn er auch die gesetzlichen Anspruchsvoraussetzungen für die angekündigte Freistellung erfüllt.

Wann der Sonderkündigungsschutz startet und wann er endet

Hier müssen Sie bei den verschiedenen Pflegeformen zunächst unterscheiden:

- Kurzzeitige Arbeitsverhinderung zur Pflege: Der Kündigungsschutz beginnt in diesem Fall mit der Anzeige der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung und besteht bis zu deren Beendigung nach höchstens 10 Arbeitstagen.
- Pflegezeit: Mit Zugang der ordnungsgemäßen Ankündigung der Pflegezeit bei Ihnen, frühestens jedoch 12 Wochen vor dem angekündigten Beginn, hat Ihr Mitarbeiter sofort Kündigungsschutz. Dieser endet mit dem Ende der Pflegezeit.
- Familienpflegezeit: Der Kündigungsschutz besteht bis zum Ende der Familienpflegezeit, also nach maximal 24 Monaten. Er startet mit dem Zeitpunkt, zu dem Ihr Mitarbeiter diese verlangt, frühestens aber 12 Wochen vor Beginn der Familienpflegezeit.

Kündigen trotz Sonderkündigungsschutzes

Wie bei Arbeitnehmern in Elternzeit ist eine Kündigung in den dort genannten Ausnahmefällen (vgl. Seite 6) mit vorheriger(!) Zu-

lässigkeitserklärung (= Zustimmung) der jeweils für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle möglich (§ 5 Abs. 2 PflegeZG). Welche Behörde dies im Einzelfall ist, können Sie in Ihrem Bundesland erfragen.

So kann Ihr Antrag auf Zustimmung zur Kündigung formuliert sein

Über die Zustimmung zu einer Kündigung während der Pflegezeit entscheidet die für den Arbeitsschutz zuständige Landesbehörde. Je nach Bundesland kann die Zuständigkeit bei den

- Regierungsbezirken,
- Bezirksregierungen,
- Gewerbeaufsichtsämtern der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz oder
- speziellen Landesstellen, wie zum Beispiel beim Kreisverband für Jugend und Soziales in Baden-Württemberg,

liegen.

Muster: Antrag auf Kündigung

An das ...

Antrag auf Zulassung der Kündigung nach § 5 Abs. 2 Satz 1 PflegeZG (bei Elternzeit: § 18 Abs. 1 Satz 4 BEEG)

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir beabsichtigen, die/den Mitarbeiter/in ... (genaue Angaben zur Person, Anschrift und Betriebszugehörigkeit) außerordentlich fristlos/ordentlich unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von ... zum ... zu kündigen.

Die (Familien-)Pflegezeit/Die Elternzeit von Herrn/Frau... endet voraussichtlich zum ...

Die Kündigung ist aus folgenden Gründen erforderlich: ... (präzise Schilderung der betriebs- oder verhaltensbedingten Gründe, z. B. anstehende Betriebsschließung oder schwere Pflichtverletzungen)

Eine weitere Zusammenarbeit ist uns aus folgenden Gründen unzumutbar: ...

Wir bitten daher um Ihre Erklärung der Zulässigkeit unserer beabsichtigten Kündigung nach § 5 Abs. 2 Satz 1 PflegeZG/ bei Elternzeit: § 18 Abs. 1 Satz 4 BEEG.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

Mehr Inhalt. Mehr Praxis. Mehr Personalwissen.

Diese Ausgabe ist nur der Anfang:

Als Leser von *Personal aktuell* profitieren Sie auch von umfassenden weiteren Inhalten in Ihrem Onlinebereich!

Lesen Sie direkt weiter mit diesem Beitrag:



Abfindung statt Kündigung: So gelingt der Personalabbau geräuschlos und effektiv
tipp.personalwissen.de/pnl252612



Unter www.personalwissen.de finden Sie...

- ✓ **...ergänzende Fachbeiträge** zum Thema dieser Sonderausgabe und darüber hinaus
- ✓ **...alle Checklisten und Musterformulierungen** aus den Ausgaben
- ✓ **...vertiefende E-Books** zu zahlreichen Personalthemen
- ✓ **...spannende Webinare** für Ihre Weiterbildung
- ✓ **...den Kontakt zur Redaktion** für Ihre individuellen Fragen

und viel mehr!



Sie haben Fragen zum Onlinebereich oder zum Login?

Antworten finden Sie hier: www.personalwissen.de/login oder service@personalwissen.de