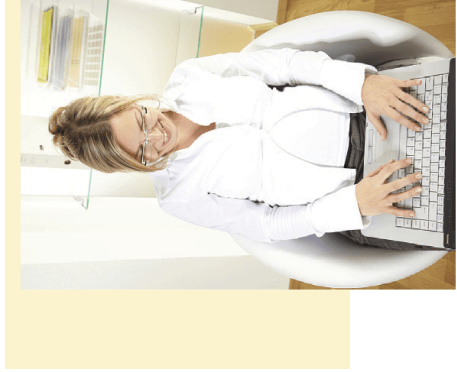


Folgende Arbeitnehmergruppen genießen einen **besonderen Kündigungsschutz**:

Arbeitnehmergruppen	Die Kündigung ist unzulässig
<ul style="list-style-type: none"> Mitglieder des Betriebsrates und der Jugendvertretung Schwangere und Mütter nach der Entbindung Mütter oder Väter während der Elternzeit Schwerbehinderte 	<ul style="list-style-type: none"> während und ein Jahr nach der Amtszeit während der Schwangerschaft und bis zwei Monate nach Ablauf der Mutterschutzfrist während der Elternzeit ohne Zustimmung der Hauptfürsorgestelle

1. Erkundigen Sie sich, welche **Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen in Ihrem Auszubildetenbetrieb** gelten.
2. Die Firmenleitung liegt in Absprache mit dem Betriebsrat dreiwöchige Betriebsferien fest. Frau Göllner will ihren Jahresurlaub jedoch vier Wochen später nehmen. Prüfen Sie, ob Frau Göllner ihren Urlaub später nehmen kann.
3. Erklären Sie den Unterschied zwischen **ordentlicher und außerordentlicher Kündigung**.
4. Entscheiden und begründen Sie, ob die **fristlose oder fristgerechte Kündigung gerechtfertigt** ist.
 - a) Herr Kolowski ist seit zehn Monaten arbeitsunfähig. Laut ärztlichem Gutachten ist nicht abzusehen, wann er wieder arbeitsfähig sein wird. Der Arbeitgeber kündigt Herrn Kolowski **fristgerecht**.
 - b) Frau Söllner hat bereits zweimal auf ihr Gehalt länger als 14 Tage warten müssen. Als es nochmals passiert, kündigt sie **fristlos**. Der Arbeitgeber meint, Frau Söllner müsse die **Kündigungsfrist** von vier Wochen zum Monatsende einhalten.
 - c) Herr Gänger arbeitet seit fünf Monaten in einem Handwerksbetrieb, in dem außer ihm noch vier weitere Gesellen und zwei Auszubildende beschäftigt sind. Herr Gänger wird mit **vierwöchiger Kündigungsfrist** gekündigt.
 - d) Herr Klein arbeitet im gleichen Betrieb wie Herr Gänger. Auch ihm wird wegen **fehlender Arbeitsaufträge fristgerecht** gekündigt.
 - e) Frau Winkler beteiligt sich am **Wannstreik** ihrer Gewerkschaft. Ihr Arbeitgeber kündigt ihr **fristlos**.
 - f) Die Firma Kroll GmbH stellt ihren Betrieb auf Schichtarbeit um. Herr Folz weigert sich, in der Nachtschicht zu arbeiten. Ihm wird **daraufhin fristlos** gekündigt.
 - g) Frau Kieser, im dritten Monat schwanger, wird bei der Firma Stamm eingestellt. Im **Einstellungsgespräch** wurde sie nicht gefragt, ob eine Schwangerschaft vorliegt. Als Frau Kieser ihrem Arbeitgeber bei **Arbeitsantritt** mitteilt, dass sie schwanger ist, spricht dieser ihr die **fristlose Kündigung** aus.

2.5 Mutterschutz



1. Warum **bedürfen schwangere Frauen eines besonderen Schutzes am Arbeitsplatz**?
2. Welche **Tätigkeiten dürfen werdende Mütter nicht ausüben**?
3. a) **Vor welchen Schwierigkeiten stehen Mütter oft nach der Entbindung in Bezug auf ihren Arbeitsplatz?**
b) **Wie werden sie geschützt?**

Im Grundgesetz wird ausdrücklich betont: „jede Mutter hat Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft“ (Art. 6, IV GG). Dies hat auch Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis der Frauen. Um Mutter und Kind vor Gefahren zu schützen, sieht das **Mutterschutzgesetz** für schwangere und stillende Frauen folgende Regelungen vor:

- Beschäftigungsverbot sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt des Kindes; auf Wunsch der Mutter ist eine Weiterbeschäftigung vor der Geburt möglich;
- während dieser Zeit **Mutterschaftsgeld** als Lohnersatz;
- Verbot von schwerer körperlicher Arbeit sowie von längeren Arbeiten im Stehen, von Akkord- und Fließbandarbeit;
- Verbot von Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen;
- Kündigungsschutz während der Schwangerschaft und vier Monate nach der Entbindung bzw. während der Elternzeit.