

## Kündigungsschutz

Betriebszugehörigkeit in Jahren	unter 2	ab 2	ab 5	ab 8	ab 10	ab 12	ab 15	ab 20
Kündigungsfrist	4 Wochen <sup>1</sup>	1 Monat	2 Monate	3 Monate	4 Monate	5 Monate	6 Monate	7 Monate

Folgende Arbeitnehmergruppen genießen einen **besonderen Kündigungsschutz**:

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

### Kündigungsschutz für Frauen während/nach der Schwangerschaft:

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.

## Kündigungsschutz

Die Kündigung ist ein einseitiges Rechtsgeschäft. Sie kann daher auch durch den Arbeitnehmer erfolgen, z. B. wenn er sich beruflich verbessern und den Arbeitsplatz wechseln will. Eine Angabe von Gründen ist nicht erforderlich.

Das Arbeitsverhältnis kann auch in gegenseitigem Einvernehmen durch einen zweiseitigen Aufhebungsvertrag beendet werden.

Bei befristeten Arbeitsverträgen, z. B. mit Aushilfskräften oder Saisonarbeitern, endet das Beschäftigungsverhältnis mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Eine Kündigung ist nicht erforderlich.

Bei schweren Vertragsverletzungen kann das Arbeitsverhältnis durch eine **außerordentliche Kündigung** fristlos beendet werden. Der Arbeitgeber kann fristlos kündigen, wenn der Arbeitnehmer

- falsche Zeugnisse oder Bescheinigungen vorgelegt hat,
- Unterschlagung, Betrug oder Diebstahl begangen hat,
- den Arbeitsplatz ohne Erlaubnis verlässt oder die Arbeit verweigert,
- grobe Beleidigungen oder Tötlichkeiten begangen hat,
- dem Betrieb fahrlässig oder vorsätzlich Schaden zugefügt hat.

Gründe für eine außerordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer sind z. B. ausstehende Lohnzahlungen oder grobe Beleidigungen, Tötlichkeiten oder sexuelle Belästigungen durch Vorgesetzte.

Für volljährige Arbeitnehmer, die mindestens ein halbes Jahr im Betrieb beschäftigt sind, gelten die Bestimmungen des **Kündigungsschutzgesetzes**. Danach muss eine Kündigung

- sozial gerechtfertigt,
- in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers
- oder durch betriebliche Erfordernisse begründet sein.

Das Gesetz findet nur Anwendung bei Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern. Massenentlassungen sind nur unter Mitwirkung des Betriebsrates und nach Information der Arbeitsagentur zulässig. Kommt es wegen einer Kündigung zu Streitigkeiten, ist das Arbeitsgericht zuständig.

