

Kündigungsschutz und Ausnahmen vom Kündigungsverbot

Mutterschutz – Elternzeit – Pflegezeit – Familienpflegezeit

| Informationen zum Kündigungsschutz

Für Beschäftigte in bestimmten Lebenssituationen gilt ein besonderer gesetzlicher Kündigungsschutz, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind.

Dieser besondere Kündigungsschutz besteht z. B. nach

- § 17 Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Kündigungsschutz besteht

- während der Schwangerschaft
- bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche
- bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung

Voraussetzungen

- Arbeitgeber muss zum Zeitpunkt der Kündigung Kenntnis von der Schwangerschaft, Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder Entbindung haben oder
- er muss innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung darüber informiert worden sein
- Schwangerschaft muss bei Zugang der Kündigung bereits bestehen

- § 18 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

Kündigungsschutz

- besteht ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt wurde und während der Elternzeit
- beginnt frühestens
 - 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit bis zum 3. Lebensjahr des Kindes
 - 14 Wochen vor Beginn der Elternzeit bis zum 8. Lebensjahr des Kindes

Voraussetzung

- wirksame schriftliche Erklärung über die Inanspruchnahme der Elternzeit

- **§ 5 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und § 2 Abs. 3 Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)**

Kündigungsschutz

- besteht von der Ankündigung an und während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung, der Freistellung (Pflegezeit, sonstige Freistellung) oder Familienpflegezeit
- beginnt frühestens 12 Wochen vor dem angekündigten Beginn bis zum letzten Tag der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit bzw. sonstigen Freistellung oder Familienpflegezeit

Voraussetzung

- wirksame schriftliche Ankündigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung, Pflegezeit bzw. sonstigen Freistellung oder Familienpflegezeit

Eine arbeitgeberseitige Kündigung von Beschäftigten mit besonderem Kündigungsschutz ist – unabhängig vom Kündigungsgrund – unzulässig. Dieses Verbot umfasst jede Kündigung durch den Arbeitgeber, so z. B. eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses, aber auch eine Änderungskündigung, Kündigung während der Probezeit oder eine Kündigung bei Insolvenz.

Anders verhält es sich bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses in beiderseitigem Einvernehmen. So stehen beispielsweise der Abschluss eines Aufhebungsvertrages oder eine Eigenkündigung der geschützten Person dem besonderen Kündigungsschutz nicht entgegen und sind ohne behördliche Zulässigkeitserklärung möglich.

Alle vorn aufgeführten Kündigungsverbote sind jeweils mit einem Erlaubnisvorbehalt ausgestaltet, die eine Ausnahme in nur engen Grenzen zulassen. Das heißt, vor einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses einer Person mit besonderem Kündigungsschutz muss die Kündigung durch die zuständige Aufsichtsbehörde für zulässig erklärt werden.

Sobald dem Arbeitgeber der behördliche Bescheid der Zulässigkeitserklärung vorliegt, darf er das Arbeitsverhältnis kündigen. Die daraufhin erklärte Kündigung wird allerdings erst dann rechtswirksam, wenn dieser Bescheid Bestandskraft erlangt hat. Bis zur Bestandskraft des Bescheides ist die Kündigung schwebend wirksam.

Eine Kündigung ohne vorherige behördliche Zulässigkeitserklärung ist nichtig.

Ausnahme vom Kündigungsverbot nur in besonderen Fällen

Eine behördliche Zulässigkeitsklärung kann nur in **besonderen Fällen ausnahmsweise** erfolgen, so z. B.:

- bei einer vollständigen oder teilweisen Stilllegung des Betriebes, wenn für die Beschäftigte/den Beschäftigten keine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb des Unternehmens bzw. einem anderen Teil des Betriebes besteht oder ein zumutbares Weiterbeschäftigungsangebot auf einem anderen Arbeitsplatz von ihr/ihm abgelehnt wird.
- bei der Verlagerung eines Betriebes oder Teil-Betriebes, wenn für die Beschäftigte/den Beschäftigten eine Beschäftigung am neuen Sitz des Betriebes bzw. Teil-Betriebes nicht möglich ist oder ein zumutbares Weiterbeschäftigungsangebot auf einem anderen Arbeitsplatz von ihr/ihm abgelehnt wird,
- wenn durch die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses mit der unter dem besonderen Kündigungsschutz stehenden Person die Existenz des Betriebes oder wirtschaftliche Existenz des Arbeitgebers gefährdet wird,
- wenn besonders schwere arbeitsvertragliche Pflichtverstöße oder vorsätzlich strafbare Handlungen der/des Beschäftigten dem Arbeitgeber die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen,
- bei einem Kleinbetrieb, wenn der Arbeitgeber zur Fortführung des Betriebes dringend auf eine entsprechend qualifizierte Ersatzkraft angewiesen ist, die er nur einstellen kann, wenn er mit ihr einen unbefristeten Arbeitsvertrag schließt.

Antragsstellung

Für eine Ausnahme vom Kündigungsverbot muss der Arbeitgeber zunächst die Zulassung der Kündigung des Arbeitsverhältnisses bei der zuständigen Aufsichtsbehörde beantragen.

Zuständige Aufsichtsbehörde in Sachsen-Anhalt

Postanschrift:

Landesamt für Verbraucherschutz Sachsen-Anhalt

Freiimfelder Straße 68

06112 Halle (Saale)

Telefax: 0345 5643-439

Ansprechpartnerinnen im Landesamt für Verbraucherschutz Sachsen-Anhalt

- Cornelia Krude
Dezernat 51 – Zentraldezernat für Arbeitsschutz
Kühnauer Straße 70
08646 Dessau-Roßlau
Tel.: 0340 6501-251
Telefax: 0345 5643-439
E-Mail: lav-gazentral@sachsen-anhalt.de
- Sabine Daul
Dezernat 52 – Gewerbeaufsicht Regionalbereich Nord/Mitte
Große Steinernetischstraße 4
39101 Magdeburg
Tel.: 0391 2564-353
Telefax: 0345 5643-439
E-Mail: lav-ganordmitte@sachsen-anhalt.de

Formular

Der Antrag kann formlos gestellt werden. Es ist aber zweckmäßig, für die Antragstellung das Formular des Landesamtes für Verbraucherschutz Sachsen-Anhalt zu nutzen. Je nach dem Grund für die beabsichtigte Kündigung sind unterschiedliche Angaben und Nachweise erforderlich. Unter dem nachfolgenden Link kann – je nach Kündigungsgrund – das entsprechende Antragsformular heruntergeladen werden, das alle Informationen zu den erforderlichen Angaben und Nachweisen im Einzelnen enthält:

- [Antrag](#) auf Kündigungszulassung nach MuSchG, BEEG, PflegeZG, FPfZG

Bearbeitungsdauer

Ein Antrag auf Kündigungszulassung erfordert stets die Prüfung und Entscheidung im Einzelfall. In Abhängigkeit vom Kündigungsgrund, dem Ergebnis der Anhörung der Beteiligten sowie des Betriebs-/Personalrats und den sich daraus ergebenden weiteren behördlichen Ermittlungen kann sich die Bearbeitungsdauer über mehrere Wochen erstrecken.

Kosten des Verfahrens

Die Bearbeitung eines Antrags auf Kündigungszulassung ist für den Antragsteller/die Antragstellerin kostenpflichtig. Für eine beantragte Zulässigkeitserklärung sieht die entsprechende Tarifstelle in der Anlage zur Allgemeinen Gebührenordnung des Landes Sachsen-Anhalt eine Rahmengebühr von 250 bis 720 Euro pro geschützte Person vor.

Rechtsgrundlagen

- Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG) vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228) in der derzeit geltenden Fassung
- Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Januar 2015 (BGBl. I S. 33) in der derzeit geltenden Fassung.
- Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz – PflegeZG) vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874) in der derzeit geltenden Fassung
- Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz – FPfZG) vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564) in der derzeit geltenden Fassung