

Besonderer Kündigungsschutz nach dem Bundeseltern- geld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

Informationen für Arbeitgeber

Mütter und Väter stehen während Erziehungszeit unter dem Schutz des Bundeseltern- und Elternzeitgesetzes. Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis während der Erziehungszeit nicht kündigen.

In besonderen Fällen kann jedoch die zuständige Behörde die Kündigung des Arbeitsverhältnisses **ausnahmsweise für zulässig erklären**.

I. Verhältnis zum besonderen Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Mütter und Väter haben nach § 18 BEEG Kündigungsschutz ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor dem Beginn der Elternzeit. Der Kündigungsschutz gilt auch für Eltern, die während der Elternzeit bei ihrem Arbeitgeber zulässige Teilzeitarbeit leisten oder die bisherige Teilzeitarbeit unverändert fortführen, ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen, aber Elterngeld berechtigt sind.

Eine Frau kann besonderen Kündigungsschutz nach § 17 Abs. 2 MuSchG und nach § 18 BEEG haben, zum Beispiel in den ersten vier Monaten nach der Entbindung, wenn sie nach der Geburt Elternzeit nimmt oder bei einer erneuten Schwangerschaft während der Elternzeit. Die Kündigungsverbote nach § 17 Abs. 2 MuSchG und § 18 BEEG bestehen nebeneinander (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 31. März 1993 - 2 AZR 595/92).

Treffen die Voraussetzungen nach § 17 Abs. 2 MuSchG und § 18 BEEG **zusammen**, muss der Arbeitgeber die Zulässigkeitsklärung der Kündigung nach beiden Rechtsvorschriften beantragen, um wirksam kündigen zu können. Der Antrag muss erkennen lassen, nach welcher Bestimmung der Arbeitgeber eine Zulässigkeitsklärung begehrt.

II. Zuständige Behörde

Die Befugnis für die Zulässigkeitsklärung **nach § 18 BEEG** hat die Landesregierung Baden-Württemberg ab **1. April 2011** auf den Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg übertragen (GBl. vom 28. Februar 2011, S. 79). Die Aufgabe wird innerhalb des KVJS im Dezernat 3 - Integration -, Referat 32, Erzbergerstraße 119, 76133 Karlsruhe, und Referat 33, Lindenspürstraße 39, 70176 Stuttgart, ausgeführt.

Anträge auf ausnahmsweise Zulässigkeitsklärung einer Kündigung nach § 17 Abs. 2 Mutterschutzgesetz sind in Baden-Württemberg an das regional zuständige Regierungspräsidium zu stellen.

Treffen die Voraussetzungen nach § 17 Abs. 2 MuSchG und § 18 BEEG zusammen und beantragt der Arbeitgeber die Zulässigkeitsklärung der Kündigung nach beiden Rechtsvorschriften, liegt die **Zuständigkeit für beide Anträge** bei den zuständigen Regierungspräsidien.

III. Antrag des Arbeitgebers auf ausnahmsweise Zulässigkeitsklärung

In besonderen Fällen kann die zuständige Behörde auf Antrag des Arbeitgebers die beabsichtigte Kündigung ausnahmsweise **für zulässig erklären**, § 18 Abs. 1 BEEG.

Ein besonderer Fall liegt vor, wenn es gerechtfertigt erscheint, dass das nach § 18 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes als vorrangig angesehene Interesse des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses wegen außergewöhnlicher Umstände hinter die Interessen des Arbeitgebers zurücktritt (Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Kündigungsschutz bei Elternzeit vom 03.01.2007, Bundesanzeiger Nr. 5 vom 09.01.2007, S. 247).

Die Behörde hat vor der Entscheidung dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin und dem Betriebs-/ Personalrat/ der Mitarbeitervertretung die Gelegenheit zu geben, sich zu äußern (Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Kündigungsschutz bei Erziehungsurlaub Nr. 5.2).

1. Betriebsschließung/Teilschließung

Die Behörde hat von einem besonderen Fall auszugehen,

- wenn der Betrieb, in dem der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin beschäftigt ist, stillgelegt wird und die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer nicht in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiter beschäftigt werden kann;
- wenn die Betriebsabteilung, in der der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin beschäftigt ist, stillgelegt wird und die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer nicht in einer anderen Betriebsabteilung des Betriebes oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiter beschäftigt werden kann;
- wenn der Betrieb oder die Betriebsabteilung, in der der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin beschäftigt ist, verlagert wird und die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer an dem neuen Sitz des Betriebes oder der Betriebsabteilung und auch in einer anderen Betriebsabteilung oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens nicht weiter beschäftigt werden kann;
- wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin eine ihm oder ihr vom Arbeitgeber angebotene zumutbare Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz ablehnt.

Diese Voraussetzungen können durch folgende Unterlagen dargelegt werden:

- Übersicht über die Unternehmensstruktur (Organigramm)
- Stilllegungsbeschluss
- Nachweis des Zeitpunkts der Stilllegung
- Insolvenzantrag - Eröffnungsbeschluss
- Darstellung der wirtschaftlichen Lage/Auftragslage
- Stand der Verhandlungen über einen Verkauf
- Verwendung der materiellen und immateriellen Betriebsmittel:
 - Grundstücke - Gebäude
 - Maschinen - Inventar
 - noch nicht abgewickelte Aufträge
 - Kundenkartei - Geschäftspapiere - Adressen
 - Abnahme- und Lieferbeziehungen
 - Pläne - Know-how
 - Arbeitnehmerverträge
- Darstellung der Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten.

2. Existenzgefährdung

Ein besonderer Fall kann auch dann vorliegen, wenn durch die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nach Beendigung der Elternzeit die Existenz des Betriebes oder die wirtschaftliche Existenz des Arbeitgebers gefährdet wird.

Diese Voraussetzungen können durch folgende Unterlagen dargelegt werden:

- schriftliche Darstellung der wirtschaftlichen Situation (Verlustnachweis)
- Bilanz der letzten zwei Jahre, Gewinn- und Verlustrechnung
- Lohnkosten aller Arbeitnehmer, Einkommen des Unternehmers
- Finanzielle Belastung durch das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin bei Wiederaufnahme der Beschäftigung
- Sanierungskonzept

Ein besonderer Fall im Sinne des § 18 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes kann auch dann gegeben sein, wenn die wirtschaftliche Existenz des Arbeitgebers durch die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nach Beendigung der Elternzeit unbillig erschwert wird, so dass er in die Nähe der Existenzgefährdung kommt.

Eine solche unbillige Erschwerung kann auch dann angenommen werden, wenn der Arbeitgeber in die Nähe der Existenzgefährdung kommt,

- weil der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin in einem Betrieb mit in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ausschließlich die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt ist und der Arbeitgeber zur Fortführung des Betriebes dringend auf eine entsprechende qualifizierte Ersatzkraft angewiesen ist, die er nur einstellen kann, wenn er mit ihr einen unbefristeten Arbeitsvertrag abschließt; bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen oder
- weil der Arbeitgeber wegen Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nach Beendigung der Elternzeit keine entsprechend quali-

fizierte Ersatzkraft für einen nur befristeten Arbeitsvertrag findet und deshalb mehrere Arbeitsplätze wegfallen müssten.

Diese Voraussetzungen können durch folgende zusätzliche Unterlagen belegt werden:

- Personallisten mit Angaben der monatlichen Arbeitszeit
- Nachweise, dass es nicht möglich war eine qualifizierte Fachkraft befristet einzustellen.

3. Pflichtverletzung

Bei vorsätzlichen Pflichtverletzungen durch besonders schwere Verstöße des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin gegen arbeitsvertragliche Pflichten oder vorsätzliche strafbare Handlungen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin ist die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber unzumutbar.

Die Anforderungen an die Darlegung eines besonderen Falls sind hoch. Ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB - und damit ein arbeitsrechtlicher Kündigungsgrund - ist noch kein besonderer Fall im Sinne des § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG (OVG NRW, Beschl., v. 17.02.2011 – 12 A 1975/09).

Die unzumutbare Pflichtverletzung kann dargelegt werden:

- durch eine ausführliche Sachverhaltsschilderung
- schriftliche Abmahnungen, Zeugenaussagen

Der Arbeitgeber hat die maßgeblichen Tatsachen, die die ausnahmsweise Zulässigkeitserklärung rechtfertigen, umfassend und so genau wie möglich darzustellen. Die **Mitteilung eigener Wertungen**, die ohne Nennung der ihr zugrundeliegenden Tatsachen nicht überprüfbar sind, **genügt nicht**.

IV. Ermessensabwägung

Liegt ein Ausnahmefall vor, entscheidet die Behörde nach pflichtgemäßem Ermessen über den Antrag nach § 18 BEEG. Voraussetzung für die Zulässigkeitserklärung ist, dass nach Abwägung der beiderseitigen Interessen das Interesse des Arbeitgebers an der Auflösung des Arbeitsver-

hältnisses das Interesse des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin an der Erhaltung des Arbeitsverhältnisses überwiegt.

V. Gebührenreglung

Für die Entscheidung nach dem BEEG erhebt der KVJS Gebühren, die sich am tatsächlichen Aufwand orientieren.

VI. Ansprechpartner für Anträge nach § 18 BEEG:

Regierungsbezirke Karlsruhe und Freiburg:

Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg
Zweigstelle Karlsruhe
Dezernat 3
Referat 32 – Elternzeit
Erzbergerstraße 119
76133 Karlsruhe

Telefon: 0721/ 8107-0; 0721/8107-945, 0721/8107-973

Telefax: 0721/ 8107-975

www.kvjs.de

Regierungsbezirke Stuttgart und Tübingen:

Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg
Dezernat 3
Referat 33 – Elternzeit
Lindenspürstraße 39
70176 Stuttgart

Telefon: 0711/ 6375-0; 0711/6375-572

Telefax: 0711/ 6375-108

www.kvjs.de