



Freie und Hansestadt Hamburg
Behörde für Soziales, Familie,
Gesundheit und Verbraucherschutz
Amt für Arbeitsschutz

Kündigungsschutz

während Mutterschutz und Elternzeit





Frauen werden während der Schwangerschaft und im Mutterschutz vor Kündigungen ihres Arbeitsplatzes gesetzlich besonders geschützt¹. Auch in der Elternzeit haben Mütter und Väter Kündigungsschutz, wenn sie Elternzeit beim Arbeitgeber verlangt haben².

Von diesem generellen Kündigungsverbot gibt es einige Ausnahmen, die ein Antragsverfahren des Arbeitgebers erforderlich machen. Trotz des besonderen Kündigungsschutzes kommt es immer wieder zu unzulässigen Kündigungen.

In dieser Broschüre informieren wir über den Umfang des Kündigungsschutzes, über Ausnahmeregelungen, über notwendige Schritte bei einer Kündigung und über das Antragsverfahren des Arbeitgebers.

¹ Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz - MuSchG) in der Fassung vom 20.6.2002 - BGBl. I S. 2318)

² Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG) vom 5.12.2006, BGBl. I S. 2748 ff)

Inhalt:



Für wen und wie lange gilt das Kündigungsverbot?	4
Gilt das Kündigungsverbot für jedes Arbeitsverhältnis?	5
Was tun, wenn der Arbeitgeber gekündigt hat?	5
Gibt es Ausnahmen vom Kündigungsverbot ?	7
Gibt es trotz Kündigung Mutterschaftsgeld?	8
Kann ein Arbeitsverhältnis ohne Zulassung der Behörde beendet werden ?	9
Das Antragsverfahren	10
Impressum siehe Rückseite	

Für wen und wie lange gilt das Kündigungsverbot?



Schwangere Frauen und Mütter:

Erwerbstätige Frauen, die schwanger sind, haben bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung Kündigungsschutz, wenn dem Arbeitgeber die Schwangerschaft bekannt war oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

Wird die 2-Wochen-Frist unverschuldet versäumt, die Mitteilung der Schwangerschaft aber *unverzüglich* nach Kenntnis der Tatsache nachgeholt, verliert die Kündigung ihre Wirksamkeit. Voraussetzung: die Schwangerschaft hat schon beim Zugang der Kündigung bestanden (§ 9 Abs. 1 Mutterschutzgesetz - MuSchG).

Das Kündigungsverbot gilt auch, wenn die Kündigung erst zu einem Zeitpunkt wirksam werden soll, der nach der Kündigungsschutzzeit liegt (4 Monate nach der Entbindung).

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Elternzeit:

Auch während der Elternzeit besteht grundsätzlich Kündigungsschutz. Er gilt sowohl für die Mutter als auch für den Vater. Der Kündigungsschutz besteht ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit schriftlich verlangt worden ist, höchstens jedoch 8 Wochen vor dessen Beginn (§ 18 Abs. 1 BEEG).

Das Kündigungsverbot des Arbeitgebers erstreckt sich auch auf Teilzeitarbeit, die Eltern im Rahmen der zulässigen 30 Wochenstunden leisten (§ 15 Abs. 4 BEEG). Wird Elternzeit in Zeitabschnitten in Anspruch genommen, gilt das Kündigungsverbot nur während der Elternzeitabschnitte, nicht während der Arbeitsphasen dazwischen.

Auskünfte zu Anspruch und Höhe von Erziehungsgeld sowie zu Teilzeitarbeit während der Elternzeit erteilen in Hamburg die Erziehungsgeldstellen der Bezirksämter.

Gilt das Kündigungsverbot für jedes Arbeitsverhältnis?



Ja, es gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis stehen. Es gilt auch für besondere Beschäftigungsverhältnisse, z.B.

- in der Probezeit
- für Geringverdiener (z.B. in sogenannten Minijobs)
- für die Laufzeit befristeter Arbeitsverträge
- für Beschäftigte im Familienhaushalt
- für in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte.

Auch einseitig vom Arbeitgeber vorgenommene Vertragsänderungen (z.B. Änderung der Arbeitszeit) unterliegen dem Kündigungsverbot. Ausnahme: Kündigungsschutz besteht nicht während eines Teilzeitarbeitsverhältnisses in der Elternzeit bei einem anderen Arbeitgeber.



Was tun, wenn der Arbeitgeber gekündigt hat?

Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt, ohne dass die zuständige Behörde diese Kündigung für zulässig erklärt hat (siehe unter Ausnahmen vom Kündigungsverbot), ist die Kündigung unwirksam. Trotzdem muss gehandelt werden. Wir empfehlen folgendes:


- **Einspruch erheben:** den Einspruch *unverzüglich* beim Arbeitgeber erheben. Der Einspruch sollte unter Hinweis auf das Kündigungsverbot des § 9 Abs. 1 MuSchG und/oder § 18 Abs. 1 BEEG *schriftlich* erfolgen und dem Arbeitgeber per Übergabe - Einschreiben zugestellt werden (ggf. eine ärztliche Bescheinigung über Schwangerschaft oder Entbindung beifügen).



- **Rücknahme der Kündigung fordern:** die Bereitschaft zur weiteren Arbeitsleistung erklären und die Rücknahme der Kündigung erbitten.
- **Mitarbeitervertretung informieren:** den Betriebs- oder Personalrat – wenn vorhanden – über die Kündigung informieren und ggf. die
- **zuständige Behörde.** Sie kann zwar keine Rücknahme einer unzulässig ausgesprochenen Kündigung beim Arbeitgeber durchsetzen. Sie kann den Arbeitgeber aber auf die Unzulässigkeit seines Handelns hinweisen, die Rechtslage erläutern und darauf hinwirken, dass er die Kündigung zurücknimmt.

Reagiert der Arbeitgeber innerhalb einer angemessenen Frist (etwa 1-2 Wochen) auf den Einspruch nicht, kann:

- ein Rechtsbeistand (Anwalt / Gewerkschaft) zur Wahrnehmung der rechtlichen Interessen bevollmächtigt oder
- direkt beim zuständigen Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage erhoben werden.

 **Hinweis:** Eine ausgesprochene Kündigung des Arbeitgebers ohne behördliche Zustimmung kann nicht nachträglich für zulässig erklärt werden. Sie ist nichtig. Die Kündigung muss ggf. erneut ausgesprochen werden, wenn eine entsprechende Zulässigkeitserklärung vorliegt.





Gibt es Ausnahmen vom Kündigungsverbot?

Ja, aber nur in ganz besonderen Fällen mit einer sogenannten Zulässigkeitserklärung. Die Zulässigkeitserklärung muss der Arbeitgeber bei der zuständigen Behörde beantragen. Ob die Voraussetzungen des „besonderen Falles“ vorliegen (§ 9 Abs. 3 Satz 1 MuSchG bzw. § 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG) und das Arbeitsverhältnis „ausnahmsweise“ gekündigt werden darf, prüft und entscheidet die Aufsichtsbehörde unter Mitwirkung der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie sind Beteiligte in dem Verwaltungsverfahren und erhalten in jedem Fall Gelegenheit, zum Antrag des Arbeitgebers eine Stellungnahme abzugeben.


Die Zulässigkeitserklärung ist selbst dann erforderlich, wenn z. B.

- ein Betrieb Insolvenz angemeldet hat oder liquidiert wird, bei einer Teilbetriebsschließung oder einer Betriebsverlagerung, in deren Folge der Arbeitsplatz der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers endgültig und auf Dauer wegfällt und die Weiterbeschäftigung in einer anderen Betriebsabteilung oder einem anderen Betrieb des Unternehmens nicht möglich ist oder
- besonders schwere Verstöße gegen arbeitsvertragliche Pflichten oder vorsätzliche strafbare Handlungen der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen.

Die Zulässigkeitsklärung zur Kündigung wird in der Regel nicht erteilt, wenn die werdende Mutter wegen

- eines Beschäftigungsverbot (z. B. § 3 Abs. 1, § 4, § 8 MuSchG) oder
- krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit

nicht beschäftigt werden kann. Gesetzliche Beschäftigungsverbote und Ausfallzeiten infolge einer Arbeitsunfähigkeit begründen grundsätzlich nicht den "besonderen Fall" im Sinne des § 9 Abs. 3 Mutterschutzgesetz.

 **Hinweis:** Haben Sie – mit entsprechender Zustimmung der Behörde – von Ihrem Arbeitgeber die Kündigung erhalten, melden Sie sich bitte unverzüglich persönlich bei Ihrer Agentur für Arbeit arbeitssuchend, www.arbeitsagentur.de.



Gibt es trotz Kündigung Mutterschaftsgeld?

Ja, Frauen erhalten Mutterschaftsgeld, auch wenn ihnen in der Schwangerschaft mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde gekündigt wurde (§ 13 Abs. 1 MuSchG).

Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, müssen Mutterschaftsgeld bei der Krankenkasse beantragen, bei der sie versichert sind. Dort erhalten sie auch den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 14 Abs. 2 MuSchG), den sie bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber erhalten hätten (§ 14 Abs. 1 MuSchG).

Frauen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind (z.B. Geringverdiener oder privat Versicherte), erhalten auf Antrag für die Zeit der Schutzfristen ein einmaliges Mutterschaftsgeld. Die zuständige Stelle für diese Frauen ist das Bundesversicherungsamt, Mutterschaftsgeldstelle, www.bundesversicherungsamt.de.

Kann ein Arbeitsverhältnis ohne Zulassung der Behörde beendet werden?




Ja, die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses während der Kündigungs-schutzzeiten ist jederzeit möglich und zulässig, wenn:

- die Kündigung *auf eigenen Wunsch* der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers erfolgt;
- das Arbeitsverhältnis im *gegenseitigen Einvernehmen* zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber mit einem Aufhebungsvertrag beendet wird.

Folgendes ist dabei zu beachten:

- Während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung (§ 6 Abs. 1 MuSchG) kann die Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis *ohne Einhaltung einer Frist* zum Ende der Schutzfrist kündigen (§ 10 Abs. 1 MuSchG). Kündigt eine schwangere Frau, muss der Arbeitgeber die Aufsichtsbehörde unverzüglich informieren (§ 9 Abs. 2 MuSchG).
- Will die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Elternzeit nicht fortsetzen, kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer *Kündigungsfrist von 3 Monaten* gekündigt werden (§ 19 BEEG).
- Möchte die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vorzeitig beenden, gelten die gesetzlichen, tariflichen oder die im Arbeitsvertrag vereinbarten Kündigungsfristen.

Befristete Arbeitsverträge enden – auch bei einer Schwangerschaft – automatisch zum vertraglich vereinbarten Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

 **Hinweis:** Bevor Sie Ihr Arbeitsverhältnis freiwillig aufgeben, sollten Sie die Konsequenzen prüfen (z.B. im Hinblick auf Arbeitslosenunterstützung bei Ihrer Agentur für Arbeit oder bezüglich Mutterschaftsgeld bei Ihrer Krankenkasse).



Das Antragsverfahren


Das Verfahren auf Zulässigkeitserklärung zur Kündigung / Änderungskündigung wird mit einem *Antrag des Arbeitgebers* oder seines Bevollmächtigten (z. B. Rechtsanwalt / Interessenverband) eingeleitet. Der Antrag sollte wegen der erforderlichen Bearbeitungszeit so frühzeitig wie möglich eingereicht werden.

Wird die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in einem in Hamburg ansässigen Betrieb beschäftigt, ist der Antrag an die zuständige Hamburger Aufsichtsbehörde zu richten:

Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz,
Amt für Arbeitsschutz,
Billstraße 80, 20539 Hamburg.

Bei Beschäftigung in einem Betrieb außerhalb Hamburgs muss der Antrag bei der dort zuständigen Aufsichtsbehörde eingereicht werden, siehe unter www.mutterschutz.hamburg.de Link: Aufsichtsbehörden der Länder.

Der Antrag ist nicht an *Fristen* gebunden, außer, wenn das Arbeitsverhältnis aus „wichtigem Grund“ (z. B. aus verhaltensbedingten Gründen) fristlos gekündigt werden soll (§ 626 BGB). In dem Fall muss der Antrag innerhalb von 2 Wochen, nachdem der Arbeitgeber von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt hat, bei der zuständigen Behörde vorliegen.

 **Hinweis:** Die zuständige Behörde kann – soweit die Voraussetzungen vorliegen – lediglich die gesetzliche Kündigungssperre aufheben (§ 9 Abs. 1 MuSchG bzw. § 18 Abs. 1 BEEG), so dass der Arbeitgeber kündigen darf. Die Behörde prüft nicht, ob die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für eine außerordentliche, fristlose Kündigung gegeben sind (§ 626 BGB); hierüber entscheiden im Streitfall die Arbeitsgerichte.

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sind *Beteiligte* in dem Verfahren. Sie erhalten Gelegenheit, sich zu dem Antrag ihres Arbeitgebers zu äußern. Deshalb sollte der Arbeitgeber die Beteiligten im Vorwege über die beabsichtigte Kündigung und das eingeleitete Verfahren informieren.

Die Beteiligten können sich zur Wahrnehmung ihrer Interessen durch Dritte vertreten lassen (z. B. Rechtsanwalt, Gewerkschaft o.ä.).

Die Arbeitnehmervertretung (Betriebs- oder Personalrat, Mitarbeitervertretung) erhält ebenfalls Gelegenheit zur Stellungnahme.

Die *Entscheidung* über den Antrag wird dem Antragsteller nach Abschluss der Prüfung in Form eines rechtsmittelfähigen Bescheides zugestellt. Die Beteiligten erhalten eine Zweitausfertigung. Die Arbeitnehmervertretung wird ebenfalls über den Ausgang des Verfahrens unterrichtet.

Die Partei, die durch den Bescheid belastet wird (bei Zustimmung die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer, bei Ablehnung der Arbeitgeber) kann gegen die Entscheidung innerhalb von 4 Wochen nach Zugang *Widerspruch* erheben.

Wie muss der Antrag aussehen?

Anträge bedürfen grundsätzlich keiner besonderen Form. Das Amt für Arbeitsschutz nimmt Anträge *schriftlich, in 2-facher Ausfertigung und für jede/n Betroffenen gesondert* entgegen. Sie können sich von der zuständigen Aufsichtsbehörde in Hamburg ein Antragsformular zuschicken lassen oder unter www.mutterschutz.hamburg.de herunterladen. Es enthält alle Angaben, die für die Antragstellung erforderlich sind.

Die Bearbeitung der Anträge ist gebührenpflichtig. Die Höhe der Gebühr richtet sich nach dem Zeitaufwand.





Impressum

Herausgeber: Behörde für Soziales, Familie,
Gesundheit und Verbraucherschutz
Amt für Arbeitsschutz
Billstraße 80
20539 Hamburg
www.arbeitsschutz.hamburg.de

Ansprechpartner: [zum Kündigungsschutz](#)
Tel.: 040/428 37 - 31 49, -2651
Fax: 040/428 37 - 31 00
www.mutterschutz.hamburg.de

[zu Fragen des Arbeitsschutzes](#)
Arbeitsschutztelefon: 040/428 37 - 21 12
arbeitsschutztelefon@bsg.hamburg.de

Bezug: Diese Broschüre (M34) können Sie
kostenlos bestellen unter der o.a. Adresse
sowie unter
Tel.: 040/428 37 - 31 34
Fax: 040/427 94 - 8048
publicorder@bsg.hamburg.de
www.arbeitsschutzpublikation.hamburg.de

Gestaltung: www.kwh-design.de, Kerstin Herrmann

Druck: Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung
2. Auflage, Dezember 2005

Das Amt für Arbeitsschutz ist Partner vom KomNet-Arbeitsschutz,
einer kostenlosen Expertenberatung: www.komnet.hamburg.de

Anmerkung zur Verteilung:

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Das gilt für Bürgerschafts-, Bundestags-, Europawahlen sowie die Wahlen zur Bezirksversammlung. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken, oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Druckschriften dem Empfänger zugegangen sind. Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung der eigenen Mitglieder zu verwenden.