

Häufig gestellte Fragen zum Kündigungszulassungsverfahren

Darf ein Arbeitgeber während der Schwangerschaft kündigen?

Vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber gesetzlich verboten.

Beachten Sie, dass das Kündigungsverbot nur dann gilt, wenn dem Arbeitgeber die Schwangerschaft entweder zum Zeitpunkt der Kündigung bereits bekannt war oder wenn sie ihm spätestens innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Ein Überschreiten der Zweiwochenfrist ist ausnahmsweise unschädlich, wenn sie auf einem von der Schwangeren nicht zu vertretenden Grund beruht (z.B. Unkenntnis der Schwangerschaft) und die Schwangerschaftsmitteilung unverzüglich (d.h. so schnell als möglich) nachgeholt wird.

Darf ein Arbeitgeber während der Elternzeit kündigen?

Während der Elternzeit ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber gesetzlich verboten. Das Kündigungsverbot greift bereits ab dem Zeitpunkt ein, in dem der Antrag auf Elternzeit gestellt wurde; jedoch nicht früher als 8 Wochen vor dem Beginn der Elternzeit.

Wie weit reicht der Kündigungsschutz?

Das Kündigungsverbot gilt für jede Arbeitgeberkündigung. Unzulässig ist sowohl die außerordentliche als auch die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Auch Änderungskündigungen, Kündigungen während der Probezeit oder Kündigungen wegen Insolvenz fallen unter das Kündigungsverbot.

Andere Formen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden vom Kündigungsverbot nicht erfasst (z.B. die Eigenkündigung des Arbeitnehmers oder der Abschluss eines Aufhebungsvertrags).

Gibt es Ausnahmen vom Kündigungsverbot?

Ausnahmsweise ist eine Kündigung bei Vorliegen eines „besonderen Falles“ (z.B. Betriebsstilllegung, Straftaten oder sonstige schwere Pflichtverletzungen) zulässig, wenn der Arbeitgeber vor der Kündigung die schriftliche Zustimmung des Gewerbeaufsichtsamtes eingeholt hat.

Bei der Schwangerschaft darf ein „besonderer Fall“ nicht auf Gründe gestützt werden, die mit dem Zustand der Frau während ihrer Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung im Zusammenhang stehen (z.B. schwangerschaftsbedingte Erkrankungen oder Beschäftigungsbeschränkungen).

Die nachträgliche Genehmigung einer bereits vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung ist nicht möglich.

Was geschieht, wenn ein Arbeitgeber einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung gestellt hat?

Der Arbeitgeber muss die Zustimmung zur Kündigung schriftlich bei dem Gewerbeaufsichtsamt beantragen, welches für seinen Betrieb zuständig ist. Dabei muss er die Gründe angeben, die einen „besonderen Fall“ rechtfertigen sollen.

Zu diesem Antrag werden Sie vom Gewerbeaufsichtsamt mündlich oder schriftlich angehört. Sie erfahren dadurch vom Antrag Ihres Arbeitgebers und haben Gelegenheit, sich zu der Kündigung mündlich oder schriftlich zu äußern.

Nach Prüfung des Kündigungssachverhaltes erlässt das Gewerbeaufsichtsamt Nürnberg (als Entscheidungsamt für Nordbayern) einen Bescheid, in dem die beantragte Kündigung entweder zugelassen oder abgelehnt wird. Dieser Bescheid wird Ihnen per Post zugestellt.

Beachten Sie die dem Bescheid beigefügte Rechtsbehelfsbelehrung: Sie können gegen die Entscheidung des Amtes nur innerhalb einer Frist von einem Monat Klage zum Verwaltungsgericht erheben. Welches Verwaltungsgericht zuständig ist, können Sie der Rechtsbehelfsbelehrung des Bescheides zu entnehmen.

Worauf muss geachtet werden, wenn der Arbeitgeber ohne Zustimmung des Gewerbeaufsichtsamtes kündigt?

Wenn Ihr Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass Sie vorher einen Bescheid des Gewerbeaufsichtsamtes erhalten haben, in dem die Kündigung für zulässig erklärt wird, müssen Sie auf Folgendes achten:

Weiß Ihr Arbeitgeber noch nicht, dass Sie schwanger sind, müssen Sie ihm die Schwangerschaft unverzüglich innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung mitteilen.

Gegen eine Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses können Sie Klage zum Arbeitsgericht erheben. Sie können die Klage auch zur Niederschrift bei der Rechtsantragstelle des zuständigen Arbeitsgerichts einreichen.

Beachten Sie, dass seit dem 1.1.2004 immer eine **Klagefrist von 3 Wochen** eingehalten werden muss, wenn gegen die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses Klage zum Arbeitsgericht erhoben wird. Die Dreiwochenfrist beginnt, sobald Ihnen die schriftliche Kündigung ausgehändigt oder per Post zugegangen ist.

Weitere Auskünfte erhalten Sie bei:

Regierung von Unterfranken
- Gewerbeaufsichtsamt -
Georg-Eydel-Str. 13
97082 Würzburg

Tel. 0931-380-00