

## Loschelder Praxistipp

### Sonderkündigungsschutz (III) - Elternzeit

*An den Sonderkündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz schließt sich häufig der Sonderkündigungsschutz aufgrund einer von der Arbeitnehmerin (oder dem Arbeitnehmer als Vater) beantragten Elternzeit an.*

In der Struktur ähnelt der Sonderkündigungsschutz nach § 18 Abs. 1 Bundeselterngeld- und ElternzeitG (BEEG) dem nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG): Auch hier besteht ein striktes Kündigungsverbot; die zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann die Kündigung in besonderen Fällen ausnahmsweise für zulässig erklären. Die Grenzen dieser besonderen Fälle regelt die „Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Kündigungsschutz bei Elternzeit“ – die in Übereinstimmung mit den Grundsätzen für das Mutterschutzgesetz die Kündigungsmöglichkeiten mehr oder weniger eingeschränkt auf Fälle einer Schließung des Betriebes oder einer Betriebsabteilung oder besonders schwere Verstöße gegen arbeitsvertragliche Pflichten sowie vorsätzliche Straftaten.

Die Fallgestaltungen, in denen ein Arbeitgeber tatsächlich eine Zustimmung zur Kündigung erlangen kann, sind damit stark begrenzt; solche Anträge werden in der Praxis auch nur selten gestellt.

Das liegt sicherlich auch an der besonderen Situation während der Elternzeit, wenn die betroffene Person ohnehin gänzlich von der Arbeitsleistung freigestellt ist und der Arbeitgeber damit auch kein Arbeitsentgelt zahlen muss, so dass eine erforderliche Kündigung ohne größere Kosten auf die Zeit nach dem Ende der Elternzeit verschoben werden kann.

Sonderkündigungsschutz besteht allerdings auch gemäß § 18 Abs. 2 BEEG wenn ein Elternteil Teilzeitarbeit leistet – in diesem Falle wird die Möglichkeit eines Antrags auf Zulässigerklärung der Kündigung relevanter.

Ein Hauptunterschied des Kündigungsschutzes nach dem BEEG zum Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz besteht darin,

dass die Voraussetzungen des Kündigungsschutzes nach dem Mutterschutzgesetz von den betroffenen Arbeitnehmerinnen nur sehr bedingt beeinflusst werden können. Der Kündigungsschutz nach dem BEEG hängt dagegen alleine vom Stellen eines Antrags auf Elternzeit ab – und damit letztlich vom Willen des betroffenen Arbeitnehmers. Die Möglichkeit, durch eine bloße Antragstellung Sonderkündigungsschutz zu erlangen, kann daher aus Arbeitnehmersicht auch ein taktisches Mittel sein, um einer bevorstehenden oder befürchteten Kündigung zuvorzukommen.

Einem naheliegenden Missbrauch schiebt das Gesetz dabei bereits einen Riegel vor: § 18 Abs. 1 S. 2 BEEG regelt detailliert, wann der Kündigungsschutz vor Beginn der Elternzeit beginnt. Ein Arbeitnehmer kann daher nicht versuchen, einer Kündigung dadurch zuvorzukommen, dass er Elternzeit für einen weit in der Zukunft liegenden Zeitraum beantragt.

Dennoch trifft man immer wieder auf Fälle, bei denen im Hinblick auf eine drohende oder auch nur befürchtete Arbeitnehmerkündigung ein Antrag auf Elternzeit gestellt wird, um auf diese Weise den Sonderkündigungsschutz zu erlangen und die Kündigung zu vereiteln. Ein mögliches Beispiel für einen solchen rechtsmissbräuchlichen Antrag wäre ein Antrag auf Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung, wobei die Arbeitszeit nur unbedeutend abgesenkt würde: Im Vordergrund steht für den Arbeitnehmer in solchen Fällen nicht die Absenkung der Arbeitszeit, sondern die eigentliche „Nebenfolge“ des Sonderkündigungsschutzes.

Die Arbeitsgerichte halten solche Fallgestaltungen nicht grundsätzlich für rechtsmissbräuchlich und verwehren den Kündigungsschutz daher nicht. Höhere Hürden für Arbeitnehmer bei solchen kündigungsschutzbezogenen Antragstellungen ergeben sich dagegen aus den komplexen Regelungen in §§ 15 und 16 BEEG zur Beantragung von Elternzeit. Eine relevante Hürde, gerade in den ersten drei Jahren nach Geburt des Kindes, ist z.B. das Erfordernis gemäß § 16 Abs. 1 S. 2 BEEG, das zusammen mit einem Verlangen nach Elternzeit erklärt werden muss, für welche Zeitabschnitte innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Eine von dieser Erklärung abweichende neue Beantragung von Elternzeit ist ohne Zustimmung des Arbeitgebers nicht mehr möglich. Gerade bei solchen möglicherweise vorrangig im Hinblick auf den Sonderkündigungsschutz gestellten Anträgen ist es für den Arbeitgeber sinnvoll, nachzuprüfen, ob der Antrag auf Elternzeit überhaupt den gesetzlichen Vorschriften entsprechend gestellt wurde.

Aufgrund der Schwierigkeiten, ein Arbeitsverhältnis während des Laufs der Elternzeit zu beenden, kommt es nach dem Ende der Elternzeit relativ häufig zu einer Kündigung oder einvernehmlichen Vertragsaufhebung. Mit dem Ende der Elternzeit endet der besondere Kündigungsschutz des § 18 BEEG, so dass der Arbeitgeber nunmehr ohne diese Einschränkung kündigen kann: Einer Kündigung am ersten Tag nach dem Ende der Elternzeit mit der dann anwendbaren Kündigungsfrist steht rechtlich nichts entgegen, soweit die erforderlichen Formalien, etwa die Betriebsratsanhörung, eingehalten sind.

Ein relativ häufig vorkommender Fall ist es in diesem Zusammenhang, dass Arbeitnehmer übersehen, rechtzeitig vor dem Ende der Elternzeit einen Teilzeitanspruch für die Zeit nach dem Ende der Elternzeit zu stellen, so dass die Fristen des § 8 Abs. 2 TzBfG – 3 Monate vor Beginn der Teilzeittätigkeit – versäumt werden. In diesen Fällen erfolgt häufig, wenn Notwendigkeiten der Kinderbetreuung eine Vollzeitstätigkeit nicht zulassen und der Arbeitgeber sich auf eine freiwillige Regelung zur Teilzeitarbeit mit vorzeitigem Beginn nicht einlässt, eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses.



## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 (0) 221 650 65-129  
[detlef.grimm@loschelder.de](mailto:detlef.grimm@loschelder.de)



Dr. Martin Brock  
+49 (0) 221 650 65-233  
[martin.brock@loschelder.de](mailto:martin.brock@loschelder.de)



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 (0) 221 650 65-263  
[sebastian.pelzer@loschelder.de](mailto:sebastian.pelzer@loschelder.de)



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 (0) 221 650 65-263  
[arne.gehrke@loschelder.de](mailto:arne.gehrke@loschelder.de)



Dr. Stefan Freh  
+49 (0) 221 650 65-129  
[stefan.freh@loschelder.de](mailto:stefan.freh@loschelder.de)



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 (0) 221 65065-263  
[farzan.daneshian@loschelder.de](mailto:farzan.daneshian@loschelder.de)

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

[info@loschelder.de](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)