

*Dr. Bernd Wiebauer – Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen*

## **„Kündigungszulassung während Mutterschutz und Elternzeit“**

Vortrag am 12. April 2012

Dr. Bernd Wiebauer behandelte in seinem Vortrag die Zulassung der Kündigung während des Mutterschutzes bzw der Elternzeit.

Es ist eine klare Trennung zwischen Verwaltungs- und Arbeitsgerichtsverfahren vorzunehmen. Das Verwaltungsgericht prüft lediglich die Rechtmäßigkeit der Zulassung, nicht dagegen die der Kündigung. Das Arbeitsgericht prüft indessen nur die Rechtmäßigkeit der Kündigung, nicht die der Zulassung.

Auf Tatbestandsebene setzt die Rechtmäßigkeit der Zulassung der Kündigung durch die Behörde das Vorliegen eines besonderen Falles voraus. Die typisierende Wertung des Gesetzgebers, wonach die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Inanspruchnahme der Elternzeit die Interessen des Arbeitgebers überwiegen, kann im Einzelfall erschüttert werden, wenn außergewöhnliche Umstände vorliegen. Liegen solche außergewöhnlichen Umstände vor und es bestehen erhebliche Zweifel daran, dass das Arbeitsverhältnis nach Ende der Schutzpflicht unproblematisch fortgeführt werden kann, so sind die Belange von Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber gegeneinander abzuwägen. Die Interessenabwägung beschränkt sich dabei auf solche Umstände, die auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses selbst bezogen sind.

Strittig ist der Umfang des Untersuchungsgrundsatzes im Verwaltungsverfahren. Für das Vorliegen eines besonderen Falles trägt der Arbeitgeber die Beweislast (BayVGH 29.2.2012 – 12 C 12,264). Der Referent vertritt die Auffassung, dass eine Betriebsratsanhörung im Ermessen der Behörde steht (VG Ansbach 7.10.2010 – AN 14 K 10.00534). Letztlich muss die Behörde aber alle relevanten Tatsachen ermitteln und darf sich nicht auf eine Schlüssigkeitsprüfung beschränken.

Abschließend behandelte der Referent aktuelle Streitfragen zur Zulassung der Kündigung, wobei er der Frage besondere Beachtung schenkte, ob die Behörde an die gesetzliche Vermutung des § 125 InsO gebunden ist. Das VG Ansbach hatte dies in seinem Urteil vom 20.5.2010 (AN 14 K 10.00353) bejaht. Der Referent ist jedoch der Auffassung, dass der Schutzzweck des § 125 InsO beim besonderen Kündigungsschutz nicht greife, da gerade keine Flut von Kündigungen zu erwarten sei.

Jennifer Junker  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin