

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Sonderkündigungsschutz
  - 2.1 Dauer
  - 2.2 Wirkung
3. Zulässigkeitserklärung
  - 3.1 Allgemeines
  - 3.2 Besondere Fälle
  - 3.3 Verfahren

### Information

#### 1. Allgemeines

Nach dem Pflegezeitgesetz ist sowohl eine kurzzeitige wie auch eine längerfristige Freistellung der Beschäftigten von der Arbeitsleistung möglich. Während dieser Zeit besteht ein Sonderkündigungsschutz. Damit soll den Mitarbeitern die Sorge vor dem Verlust des Arbeitsplatzes genommen werden. Der Beitrag informiert Sie darüber und zeigt, in welchen Fällen und wie das Arbeitsverhältnis trotzdem beendet werden kann.

#### 2. Sonderkündigungsschutz

##### 2.1 Dauer

Nach § 5 Abs. 1 PflegeZG darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Freistellung ( § 2 PflegeZG ) oder der Pflegezeit ( § 3 PflegeZG ) vom Arbeitgeber nicht gekündigt werden. Das Kündigungsverbot gilt für alle Beschäftigten i.S.d. § 7 Abs. 1 PflegeZG . Der Kündigungsschutz setzt grundsätzlich ein, sobald die Ankündigung des Mitarbeiters ( § 2 Abs. 2 Satz 1 , § 3 Abs. 3 Satz 1 PflegeZG ) dem Arbeitgeber zugegangen ist. Er beginnt aber frühestens zwölf Wochen vor der Freistellung und endet mit deren Ablauf.

##### 2.2 Wirkung

§ 5 Abs. 1 PflegeZG bewirkt, dass jegliche Kündigung des Arbeitgebers unzulässig ist. Erfasst werden sowohl Beendigungs- wie auch Änderungskündigungen, ordentliche und außerordentliche Kündigungen. Eine trotz dieses Verbots ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Allerdings kann sich der Mitarbeiter auf die Unwirksamkeit nur berufen, wenn er den Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses durch Klage geltend gemacht hat. Unberührt bleibt das eigene Kündigungsrecht des Beschäftigten. Ebenso ist der Mitarbeiter nicht gehindert, einen Aufhebungsvertrag zu schließen.

#### 3. Zulässigkeitserklärung

##### 3.1 Allgemeines

In besonderen Fällen kann die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle die Kündigung ausnahmsweise für zulässig erklären ( § 5 Abs. 2 Satz 1 PflegeZG ). Da die Regelung nach der Gesetzesbegründung in Anlehnung an § 18 BEEG normiert wurde, können die hierzu entwickelten Auslegungskriterien auch für das PflegeZG sinngemäß herangezogen werden.

#### **Praxistipp:**

Werden während der Pflegezeit durch organisatorische Maßnahmen die Arbeitsbedingungen wesentlich verändert, ist für die evtl. Änderungskündigung ebenfalls die Genehmigung der zuständigen Stelle erforderlich. Versäumen Sie eine an sich notwendige Änderungskündigung, kann dies zu arbeitsrechtlichen Problemen führen ( LAG Hessen, 14.06.2007 - 11 Sa 296/06 ).

### 3.2 Besondere Fälle

Ein "besonderer Fall" im Sinne des Gesetzes liegt vor, wenn der grundsätzlich vorrangige Kündigungsschutz ausnahmsweise hinter besonders gewichtige Interessen des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurücktritt. Die Weiterführung des Beschäftigungsverhältnisses muss für den Betrieb unzumutbar sein. Beispiele sind in Abschnitt 2 der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Kündigungsschutz bei Elternzeit aufgeführt.

### 3.3 Verfahren

Wenn Sie der Meinung sind, dass ein solcher Ausnahmefall vorliegt, können Sie wie folgt vorgehen:

#### **Praxistipp:**

- **Antrag:** Beantragen Sie schriftlich die Genehmigung der zuständigen Stelle (Anschriften: [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) - Suchbegriff: Aufsichtsbehörden - Bundesland). Dabei ist es sinnvoll, darzulegen, weshalb dem Unternehmen die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist. Fügen Sie ggf. Beweismittel bei!
- **Frist:** Grundsätzlich sind bei der Stellung des Antrages keine Fristen zu beachten. Sind Sie allerdings der Meinung, dass eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt ist, müssen Sie den Antrag innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntwerden der relevanten Tatsachen stellen, um die Frist nach § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB zu wahren.
- **Antwort abwarten:** Weitere Schritte können Sie erst einleiten, wenn die Behörde der Kündigung zugestimmt hat. Es ist nicht zulässig, schon einmal "vorsorglich" eine Kündigung auszusprechen.
- **Kündigung:** Sobald Ihnen die Zustimmung vorliegt, können Sie kündigen. Sie müssen dann noch die maßgebende Kündigungsfrist einhalten. Im Fall einer außerordentlichen Kündigung kann diese fristlos erfolgen.