Kündigungsschutz im Mutterschutz & in Elternzeit

Diese Information richtet sich an gekündigte oder von einer Kündigung bedrohte Schwangere und Eltern in Elternzeit, wenn sie in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen oder wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Hierzu gehören auch Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte, Hausangestellte, Heimarbeitende und Personen, die sich in der beruflichen Ausbildung befinden.

Voraussetzungen, Mitteilung und Fristen

Der Kündigungsschutz besteht nur, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder ihm dieses innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

Wichtig: Die Schwangerschaft muss bei Zugang der Kündigung bereits bestehen. Erhält die Schwangere dennoch eine Kündigung, muss sie dem Arbeitgeber die Schwangerschaft innerhalb von zwei Wochen nachweisen. Auch nach Ablauf dieser Frist besteht Kündigungsschutz, wenn die verspätete Mitteilung nicht durch die Frau zu vertreten ist.

Kündigungsschutz während der Schwangerschaft

Kündigungsschutz besteht mit Beginn der Schwangerschaft und bis mindestens vier Monate nach der Geburt. Bei Fehlgeburten nach der 12. Schwangerschaftswoche gilt das Kündigungsverbot durch den Arbeitgeber bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Fehlgeburt.

Kündigungsschutz während der Elternzeit

Nehmen Vater und Mutter nach der Geburt jeweils Elternzeit in Anspruch, besteht der Kündigungsschutz für den gesamten Zeitraum der Elternzeit. Dieses gilt auch, wenn während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber Teilzeit gearbeitet wird. Der Kündigungsschutz beginnt mit Antragstellung, jedoch frühestens 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit bis zum 3. Lebensjahr des Kindes und frühestens 14 Wochen vor Beginn der Elternzeit soweit diese zwischen dem 3. Geburtstag und dem 8. Lebensjahr des Kindes ist.

Ausnahmen vom Kündigungsverbot nur mit Zustimmung der zuständigen Aufsichtsbehörde

Bei beabsichtigter Kündigung während der genannten besonderen Kündigungsschutzfristen muss der Arbeitgeber die Zustimmung zur Kündigung beim Amt für Arbeitsschutz beantragen. Erst nach erfolgter Zustimmung kann rechtswirksam gekündigt werden. In besonderen Fällen kann eine Kündigung durch den Arbeitsgeber während der Schutzfrist zulässig sein, beispielsweise wegen einer dauerhaften Betriebsstilllegung oder einer groben Pflichtverletzung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit dem beruflichen Beschäftigungsverhältnis.

Fragen Sie uns

Wir beraten Hamburger Unternehmen sowie ihre Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer. Wenn Sie Fragen an uns haben, wird Ihnen über das Arbeitsschutztelefon (040 42837-2112) eine kompetente Ansprechperson vermittelt. Oder Sie schreiben uns eine Nachricht und senden diese per E-Mail an kuendigungsschutz@justiz.hamburg.de oder arbeitnehmerschutz@justiz.hamburg.de