



# Antrag

auf Zulässigkeitserklärung einer Kündigung  
gemäß

§ 17 Mutterschutzgesetz (MuSchG) und/oder  
§ 18 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz  
(BEEG)\*

## 1. Beschäftigte

### 1.1 Anschrift der/des Beschäftigten (mit Telefon, wegen Rückfragen)

Name, Vorname			
Straße	Haus-Nr.	PLZ	Ort
Telefonnummer		E-Mail	

1.2 Geburtsdatum der/des Beschäftigten: \_\_\_\_\_

1.3 Die/Der Beschäftigte ist seit dem \_\_\_\_\_ beschäftigt als \_\_\_\_\_

1.4 Kündigungsfrist der/des Beschäftigten: \_\_\_\_\_  
Das Beschäftigungsverhältnis soll zum \_\_\_\_\_ beendet werden.

1.5 Haben Sie die/den Beschäftigten über Ihre Kündigungsabsicht informiert? \_\_\_\_\_ ja nein\*

1.6 Wurde gegenüber der/dem Beschäftigten die Kündigung bereits ausgesprochen? \_\_\_\_\_ ja nein\*  
Wenn ja, weise ich Sie vorsorglich auf § 4 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) hin. Eine bereits ergangene Kündigung kann vom Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz (TLV) **nicht rückwirkend für zulässig** erklärt werden.

1.7 Wann erhielten Sie bzw. ein bevollmächtigter Vertreter von Ihnen erstmals Kenntnis von der Schwangerschaft?  
\_\_\_\_\_

1.8 Voraussichtlicher Entbindungstermin / Geburtsdatum des Kindes\*: \_\_\_\_\_

1.9 Konkrete Dauer der angezeigten Elternzeit: vom \_\_\_\_\_ bis zum \_\_\_\_\_  
(bei schriftlicher Anzeige der Elternzeit bitte das Schreiben der/des Beschäftigten und – sofern erfolgt – Ihre Bestätigung der Elternzeit als Anlage beifügen).

1.10 Anschrift der Krankenkasse der/des Beschäftigten (nur nach MuSchG)

## 2. Arbeitgeber/-in (im Weiteren als AG bezeichnet)

### 2.1 Name, Anschrift der/des AG: (mit Telefon/Fax/E-Mail)

Name			
Straße	Haus-Nr.	PLZ	Ort
Telefonnummer	Fax	E-Mail	

2.2 Art der Tätigkeit des Betriebes \_\_\_\_\_

## 2.3 Wie viele Beschäftigte sind aktuell in Ihrem Betrieb tätig?

Bei Filialen / Niederlassungen:

Wie viele Beschäftigte sind aktuell in der Filiale tätig, in welcher die/der o.g. Beschäftigte arbeitet / gearbeitet hat?

Wie viele Beschäftigte hat Ihr Betrieb?

## 2.4 Wie viele Beschäftigte sollen gekündigt werden und zu welchem / welchen Zeitpunkt/en?

## 2.5 Eine Stellungnahme des Betriebs-/Personalrates (falls vorhanden) zur beabsichtigten Kündigung der/des Beschäftigten ist als Anlage beizufügen (soweit vorhanden auch ein abgeschlossener Sozialplan/Interessenausgleich).

Folgende Anlagen wurden beigefügt:

## 2.6 Begründung der Antragstellung (ggf. Anlage/n beifügen):

## 2.7 Als Beweismittel sind folgende Unterlagen als Anlagen beigefügt (bitte ankreuzen).

Arbeitsvertrag der/des Beschäftigten

Gesellschafterbeschluss zur Betriebs-/Betriebsstilllegung,

Gewerbeabmeldung, sofern noch nicht erfolgt die Gewerbeanmeldung,

Beschluss des Amtsgerichts bezüglich der Insolvenzeröffnung/ Abweisung mangels Masse,

Beschluss des Amtsgerichts zur Betriebsstilllegung bzw. zur Kündigung der Dauerschuldverhältnisse,

Gutachten des (vorläufigen) Insolvenzverwalters gegenüber dem Amtsgericht bezüglich der Zahlungsfähigkeit / Überschuldung des Gemeinschuldners,

Anzeige der Massenentlassung bei der Agentur für Arbeit gemäß § 17 KSchG,

bei Existenzgefährdung: Bilanz des Vorjahres, Stellungnahme eines Steuerberaters, betriebswirtschaftliche Auswertungen mindestens der letzten sechs Monate, Umsatzentwicklung innerhalb eines Jahres o.ä.

2.8 Soll die Geschäftstätigkeit  vollständig /  dauerhaft\* eingestellt und der Betrieb geschlossen werden?  ja  nein\*

Wenn ja, zu welchem Zeitpunkt?

## 2.9 Wann bzw. zu welchem Zeitpunkt enden die längsten Kündigungsfristen Ihrer Beschäftigten?

## 2.10 Für welchen Zeitraum, ist die Abwicklung des Betriebes geplant und wie viele Beschäftigte werden während dieser Abwicklung noch beschäftigt?

Welche Arbeiten werden im Rahmen der Abwicklung des Betriebes noch ausgeführt?

## 2.11 Wird der gesamte Betrieb oder eine funktionsfähige Einheit davon von einem anderen Inhaber / Geschäftsführer / Vorstand (ggf. unter einem anderen Namen) weitergeführt? Wenn ja, von wem (Betriebsname/ -anschrift bitte benennen)?

2.12 Ist ein Betriebsübergang nach § 613a BGB anzunehmen bzw. wurden die betroffenen Beschäftigten von Ihnen oder dem neuen Inhaber von einem Übergang nach § 613a Abs. 5 BGB schriftlich in Kenntnis gesetzt (bitte in Kopie beifügen)?  ja  nein\*

Wenn ja, hat die/der betroffene Beschäftigte nach § 613a Abs. 6 BGB dem Übergang ihres/seines Beschäftigungsverhältnisses widersprochen? (Bitte Kopie beifügen)

2.13 Gibt es in einer zumutbaren Entfernung (drei Stunden Fahrzeit für Hin- und Rückfahrt bei acht Stunden täglicher Arbeitszeit) weitere Filialen / Niederlassungen / Betriebsteile usw. Ihres Betriebes, welche bestehen bleiben? Wenn ja, benennen Sie bitte die Anschrift/en und führen Sie aus, ob dort freie Arbeitsplätze gegeben sind, auf welchen die/der Beschäftigte weiter arbeiten werden kann?

2.14 Bestehen andere Weiterbeschäftigungs- oder Umsetzungsmöglichkeiten für die/den Beschäftigten bzw. wurde der/dem Beschäftigten ein entsprechendes **schriftliches** Angebot unterbreitet? (Ergebnis bitte benennen bzw. Schriftwechsel als Anlage übersenden)

**3. Insolvenzverfahren (bitte nur bei einem anhängigen Insolvenzverfahren ausfüllen)**

3.1 Name, Anschrift des (vorläufigen) Insolvenzverwalters (mit Telefon)

Name			
Straße	Haus-Nr.	PLZ	Ort
Telefonnummer		E-Mail	

3.2 Ist unmittelbar vor oder nach der Antragstellung auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens ein Verkauf des Betriebes oder von Betriebsteilen (funktionsfähige Einheit) erfolgt? \_\_\_\_\_ ja nein\*  
 Wenn ja, wann und an welchen Betrieb? Was konkret wurde veräußert bzw. welcher Geschäftszweck wird von diesem Betrieb verfolgt?

Berücksichtigen Sie bei Ihren Ausführungen insbesondere die o.g. Punkte 2.11. und 2.12. und nehmen Sie zu § 613a Abs. 5 und 6 BGB Stellung.

3.3 Wann rechnen Sie frühestens mit dem Abschluss des Insolvenzverfahrens?

3.4 Welche Arbeiten werden im Rahmen der Abwicklung des Betriebes noch ausgeführt und wie viele Beschäftigte sind dazu erforderlich?

**4. Nur bei §18 BEEG beantworten**

Bestehen Ihrerseits Einwendungen, dass bei einer Zulässigkeitserklärung der Kündigung die Bedingung: „dass die Kündigung frühestens zum Ende der Elternzeit ausgesprochen werden darf“ in den Bescheid aufgenommen wird? \_\_\_\_\_ ja nein\*  
 Wenn ja, bitte begründen.

Für weitere Bemerkungen / Ergänzungen bitte die Rückseite verwenden oder ein gesondertes Blatt beifügen.

Ort, Datum

Rechtsverbindliche Unterschrift der/des AG / Funktion

\* Zutreffendes bitte ankreuzen

## Hinweise zum Antrag auf Zulässigkeitserklärung einer Kündigung gemäß § 17 Mutterschutzgesetz (MuSchG) und/oder § 18 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

- Vorsorglich weise ich Sie darauf hin, dass Sie als Antragsteller/in eine Mitwirkungspflicht und somit nachvollziehbare Tatsachen vorzutragen und geeignete Beweismittel (u.a. gemäß Pkt. 2.7.) vorzulegen/zu übersenden haben.
- Die Kündigung gegenüber einer Frau ist nach § 17 MuSchG unzulässig:
  - a) während ihrer Schwangerschaft
  - b) bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche
  - c) bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung

In besonderen Fällen kann das Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz (TLV) als zuständige Aufsichtsbehörde ausnahmsweise eine Kündigung gemäß § 17 Abs. 2 MuSchG für zulässig erklären und damit den besonderen Kündigungsschutz aufheben.

- Der Arbeitgeber darf außerdem nach § 18 Abs. 1 BEEG das Arbeitsverhältnis einer/s Beschäftigten ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist nicht kündigen. Der Kündigungsschutz beginnt frühestens, acht Wochen vor Beginn der Elternzeit, bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes und 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr eines Kindes. Während der Elternzeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen. Das Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz (TLV) kann als zuständige Behörde in besonderen Fällen ausnahmsweise eine Kündigung gemäß §18 BEEG für zulässig erklären.
- § 17 MuSchG und § 18 BEEG können sich in einem Zeitraum nach der Entbindung überschneiden, so dass die Aufhebung des Kündigungsschutzes nach beiden unabhängigen Gesetzen notwendig sein kann. Dies trifft zu, wenn die Kündigung vor Ende der Mutterschutzfrist nach der Entbindung, (mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung) ausgesprochen werden soll und die Beschäftigte auch Elternzeit verlangt hat.
- Stellt der Arbeitgeber einen Antrag auf Aufhebung des besonderen Kündigungsschutzes gemäß § 17 MuSchG / § 18 BEEG, wird innerhalb der Prüfung dieses Antrages, sowohl dem Arbeitgeber als auch der/dem betroffenen Beschäftigten Gelegenheit zum ausführlichen Vortrag bzw. zur Stellungnahme gegeben.
- Die Bearbeitung von Anträgen nach § 17 MuSchG und/ oder § 18 BEEG ist für den Antragsteller je Antrag kostenpflichtig. Die Entscheidung der Aufsichtsbehörde berührt die anderen arbeitsrechtlichen Vorschriften nicht. Eine bereits erklärte Kündigung kann durch die Aufsichtsbehörde nicht rückwirkend für zulässig erklärt werden.

Die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitgeber (im arbeitsrechtlichen Sinn) kann von diesem erst ausgesprochen werden, wenn die behördliche Zulässigkeitserklärung der Kündigung in der Hand des Kündigungsberechtigten ist.

- Weitere Informationen zum Thema "Mutterschutz" finden Sie auf der Themenseite des TLV unter <http://www.thueringen.de/th7/tlv/arbeitschutz/sozial/mutterschutz/index.aspx>