



Antrag

für die Zulässigkeit einer Kündigung gemäß
§ 17 Mutterschutzgesetz (MuSchG) und/oder
§ 18 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
(BEEG)

1. Unternehmen

1.1 Anschrift des Unternehmens

Name des Unternehmens		
Rechtsform		
Wirtschaftszweig		Organisationseinheit
Straße		Haus-Nr. Adresszusatz
PLZ	Ort Telefonnummer	
E-Mail		

1.2 Abweichende Kontaktadresse für die Bescheide

1.2.1 Die Adresse für den Gebührenbescheid weicht ab:

Name		
Organisationseinheit		
Straße		Haus-Nr. Adresszusatz
PLZ	Ort	

1.2.2 Die Adresse für den Genehmigungsbescheid weicht ab:

Name		
Organisationseinheit		
Straße		Haus-Nr. Adresszusatz
PLZ	Ort	

1.3 Kontaktperson im Unternehmen (Benennen Sie bitte jemanden für Rückfragen.)

Titel	Vorname	Familiennamenname	
Telefon		Mobiltelefon	Fax
E-Mail			

5.1 Betriebsaufgabe / -schließung / Liquidation / Insolvenz (Fortsetzung)

Gibt es einen Rechtsnachfolger durch Verkauf oder Übernahmen? Ja Nein

Findet ein Betriebsübergang im Sinne von § 613 a BGB statt? Ja Nein

Werden alle Beschäftigten des Betriebes gekündigt? Ja Nein

Gibt es Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für die betroffenen Personen an anderen Standorten?

Ja

Wenn ja! Wurde der beschäftigten Person eine entsprechende Weiterbeschäftigung angeboten?

Ja

Nein

Wenn ja! Hat die beschäftigte Person eine entsprechende Weiterbeschäftigung abgelehnt?

Ja

Nein

Wenn ja, bitte begründen:

Nein

Wenn nein, bitte begründen:

5.2 Teilbetriebsschließung

Endgültige Schließung des Teilbetriebes

Von der Teilbetriebsschließung sind folgende Bereiche betroffen: (Filiale/ Niederlassung/ Abteilung - bitte mit genauer Adresse angeben.)

Gründe für die Teilbetriebsschließung (Gesellschafterbeschluss, Kündigung des Mietverhältnisses über die Betriebsräume o.a. beifügen)

Wie viele Beschäftigte werden gekündigt?

(ggf. Massentlassungsanzeige an die zuständige Bundesagentur für Arbeit in Kopie beifügen)

Findet ein Betriebsübergang im Sinne von § 613 a BGB statt? Ja Nein

5.2 Teilbetriebsschließung (Fortsetzung)

Gibt es Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für die betroffenen Personen in anderen, von der Schließung ausgenommenen Bereich?

Ja

Wenn ja! Wurde der beschäftigten Person eine entsprechende Weiterbeschäftigung angeboten?

Ja

Nein

Wenn ja! Hat die beschäftigte Person eine entsprechende Weiterbeschäftigung abgelehnt?

Ja

Nein

Wenn ja, bitte begründen:

Nein

Wenn nein, bitte begründen:

5.3 Betriebsverlagerung

ab

Neuer Standort

Straße		Haus-Nr.	Adresszusatz
PLZ	Ort		

Wird der ganze Betrieb verlegt?

Ja

Nein

Wenn nein! Welche Betriebsabteilungen sind davon betroffen?

Gründe für die Betriebs-/ Betriebsverlagerung (Bitte fügen Sie Dokumente wie z.B. den Gesellschafterbeschluss, Kündigung des Mietverhältnisses über die Betriebsräume o.a. bei.)

Wie viele Beschäftigte sind von der Verlagerung des Betriebes / der Betriebsteile betroffen?

5.3 Betriebsverlagerung (Fortsetzung)

Wurde der beschäftigten Person eine Weiterbeschäftigung angeboten?

Ja

Wenn ja! Wurde der beschäftigten Person eine entsprechende Weiterbeschäftigung angeboten?

Ja

Nein

Wenn ja! Hat die beschäftigte Person eine entsprechende Weiterbeschäftigung abgelehnt?

Ja

Nein

Wenn ja, bitte begründen:

Nein

Wenn nein, bitte begründen:

5.4 Existenzgefährdung

Hierzu ist, auf einem weiteren Blatt, eine genaue Sachverhaltsdarstellung unter Beifügung entsprechender Nachweise erforderlich. Aus ihnen muss die wirtschaftliche Situation bzw. Entwicklung des Betriebes über einen Zeitraum von mindestens 6 Monaten ersichtlich und nachvollziehbar sein.

Bitte reichen Sie z.B. folgende Unterlagen ein:

- Schriftliche Darstellung der wirtschaftlichen Situation (Verlustnachweis)
- Bilanz der letzten zwei Jahre
- Aktuelle Gewinn- und Verlustrechnung
- Betriebswirtschaftliche Auswertung (BWA) des laufenden Jahres
- Lohnkosten aller Beschäftigten
- Einkommen des Unternehmers
- Finanzielle Belastung durch das Arbeitsverhältnis der werdenden Mutter (unter Berücksichtigung der Erstattung aus dem Umlageverfahren U1, U2)
- Sanierungskonzept

5.5 Verhaltensbedingte Gründe

Vorsätzliche schwere Pflichtverletzung

andere Gründe, die gegen die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses sprechen

Begründung (Hinweis: Bitte begründen Sie den Antrag. Relevante Gründe sind z.B. schwere Verstöße gegen arbeitsvertraglichen Pflichten oder strafbare Handlungen.

Wurde wegen Pflichtverletzung abgemahnt?

Ja (Bitte Nachweise beifügen!)

Nein

Wurde eine Straftat angezeigt?

Ja, bei der Polizei.

Ja, bei der Staatsanwaltschaft.

Nein

Wenn ja, Adresse und Aktenzeichen angeben:

6. Beschäftigte Person

6.1 Persönliche Daten

Titel	Vorname	Familiename	
Straße		Haus-Nr.	Adresszusatz
PLZ	Ort		Telefonnummer

6.2 Angaben zur Beschäftigung

Art der Beschäftigung			Beschäftigt seit		
Mit schriftlich Vertrag?	Ja (Nachweise beifügen.)	Nein	Kündigungsfrist		
Arbeitszeit	Vollzeit	Teilzeit	geringfügig (sozialversichert)	Stunden/täglich	Stunden/wöchentlich

Ist die betroffene Person über den Antrag informiert?

Ja

Wurde die Kündigung bereits ausgesprochen? Ja Nein

Nein (Bitte zeitnah nachholen)

6.3 Angaben zur Elternschaft

Entbindungstermin	voraussichtlich	tatsächlich
Kam es zu einer Fehlgeburt?	Ja, in der Schwangerschaftswoche _____	Nein
Elternzeit geplant?	Ja, von _____ bis _____	Nein
Erwerbstätig in der Elternzeit?	Ja, _____ Stunden/wöchentlich	Nein
	Wo? _____	
	beantragt _____ Stunden/wöchentlich	
	Wo? _____	

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

Ort, Datum

Unterschrift
Rechtsverbindliche Unterschrift der/des AG / Funktion

Hinweise zum Antrag für die Zulässigkeit 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 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 gemäß § 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 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/die betroffene Beschäftigte 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 Sinne) kann von diesem erst ausgesprochen werden, wenn die behördliche Zulässigkeitsklärung der Kündigung in der Hand des Kündigungsberechtigten ist.
- Weitere Informationen zum Thema „Mutterschutz“ finden Sie auf der Themenseite des TLV unter <https://verbraucherschutz.thueringen.de/arbeitsschutz/mutterschutz>