

02.12.85

AS

Allgemeine Verwaltungsvorschrift

des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung

Allgemeine Verwaltungsvorschriften zum Kündigungsschutz bei
Erziehungsurlaub (§ 18 Abs. 1 Satz 3 des Bundeserziehungs-
geldgesetzes)

A. Zielsetzung

Sicherstellung einer bundeseinheitlichen Verwaltungspraxis.

B. Lösung

Erlaß Allgemeiner Verwaltungsvorschriften.

C. Alternativen

Keine.

D. Kosten

Keine.

02.12.85

AS

Allgemeine Verwaltungsvorschrift

des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung

Allgemeine Verwaltungsvorschriften zum Kündigungsschutz bei
Erziehungsurlaub (§ 18 Abs. 1 Satz 3 des Bundeserziehungs-
geldgesetzes)

Der Chef
des Bundeskanzleramtes
14 (321) - 804 11 - KÜ 12/85

Bonn, den 02. Dezember 1985

An den
Herrn Präsidenten des Bundesrates

Hiermit übersende ich die vom Bundesminister für Arbeit und
Sozialordnung zu erlassenden

Allgemeinen Verwaltungsvorschriften
zum Kündigungsschutz bei Erziehungs-
urlaub (§ 18 Abs. 1 Satz 3 des Bun-
deserziehungsgeldgesetzes)

mit Vorblatt.

Ich bitte, die Zustimmung des Bundesrates auf Grund des Arti-
kels 84 Abs. 2 des Grundgesetzes herbeizuführen.


(Dr. Schäuble)

Allgemeine Verwaltungsvorschriften
zum Kündigungsschutz bei Erziehungsurlaub (§ 18 Abs. 1 Satz 3
des Bundeserziehungsgeldgesetzes)

Nach § 18 Abs. 1 Satz 3 des Bundeserziehungsgeldgesetzes vom ...
(BGBl. I S. ...) werden mit Zustimmung des Bundesrates folgende
Allgemeine Verwaltungsvorschriften erlassen:

§ 1

Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder
die von ihr bestimmte Stelle (Behörde) hat zu prüfen, ob ein
besonderer Fall gegeben ist. Ein solcher besonderer Fall liegt
vor, wenn es gerechtfertigt erscheint, daß das nach § 18 Abs. 1
Satz 1 des Gesetzes als vorrangig angesehene Interesse des Arbeit-
nehmers am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses wegen außergewöhn-
licher Umstände hinter die Interessen des Arbeitgebers zurücktritt.

§ 2

(1) Bei der Prüfung nach Maßgabe des § 1 hat die Behörde davon
auszugehen, daß ein besonderer Fall im Sinne des § 18 Abs. 1
Satz 2 des Gesetzes insbesondere dann gegeben ist, wenn

1. der Betrieb, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, stillge-
legt wird und der Arbeitnehmer nicht in einem anderen Betrieb
des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann,
2. die Betriebsabteilung, in der der Arbeitnehmer beschäftigt
ist, stillgelegt wird und der Arbeitnehmer nicht in einer
anderen Betriebsabteilung des Betriebes oder in einem anderen
Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann,

3. der Betrieb oder die Betriebsabteilung, in denen der Arbeitnehmer beschäftigt ist, verlagert wird und der Arbeitnehmer an dem neuen Sitz des Betriebes oder der Betriebsabteilung und auch in einer anderen Betriebsabteilung oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens nicht weiterbeschäftigt werden kann,
4. der Arbeitnehmer in den Fällen der Nummern 1 bis 3 eine ihm vom Arbeitgeber angebotene, zumutbare Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz ablehnt,
5. durch die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nach Beendigung des Erziehungsurlaubs die Existenz des Betriebes oder die wirtschaftliche Existenz des Arbeitgebers gefährdet wird,
6. besonders schwere Verstöße des Arbeitnehmers gegen arbeitsvertragliche Pflichten oder vorsätzliche strafbare Handlungen des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen.

(2) Ein besonderer Fall im Sinne des § 18 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes kann auch dann gegeben sein, wenn die wirtschaftliche Existenz des Arbeitgebers durch die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nach Beendigung des Erziehungsurlaubs unbillig erschwert wird, so daß er in die Nähe der Existenzgefährdung kommt. Eine solche unbillige Erschwerung kann auch dann angenommen werden, wenn der Arbeitgeber in die Nähe der Existenzgefährdung kommt, weil

1. der Arbeitnehmer in einem Betrieb mit in der Regel 5 oder weniger Arbeitnehmern ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt ist und der Arbeitgeber zur Fortführung des Betriebes dringend auf eine entsprechend qualifizierte Ersatzkraft angewiesen ist, die er nur einstellen kann, wenn er mit ihr einen unbefristeten Arbeitsvertrag abschließt; bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind nur Arbeitnehmer zu berücksichtigen, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich 10 Stunden oder monatlich 45 Stunden

übersteigt, oder

2. der Arbeitgeber wegen der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nach Beendigung des Erziehungsurlaubs keine entsprechend qualifizierte Ersatzkraft für einen nur befristeten Arbeitsvertrag findet und deshalb mehrere Arbeitsplätze wegfallen müßten.

§ 3

Kommt die Behörde zu dem Ergebnis, daß ein besonderer Fall im Sinne des § 18 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes gegeben ist, so hat sie im Rahmen ihres pflichtgemäßen Ermessens zu entscheiden, ob das Interesse des Arbeitgebers an einer Kündigung während des Erziehungsurlaubs so erheblich überwiegt, daß ausnahmsweise die vom Arbeitgeber beabsichtigte Kündigung für zulässig zu erklären ist.

§ 4

Die Zulässigkeitserklärung der Kündigung hat der Arbeitgeber bei der für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständigen Behörde schriftlich oder zu Protokoll zu beantragen. Im Antrag ist der Arbeitsort und die vollständige Anschrift des Arbeitnehmers, dem gekündigt werden soll, anzugeben. Der Antrag ist zu begründen; etwaige Beweismittel sind beizufügen oder zu benennen.

§ 5

(1) Die Behörde hat die Entscheidung unverzüglich zu treffen.

(2) Die Behörde hat vor ihrer Entscheidung dem betroffenen Arbeitnehmer sowie dem Betriebs- oder Personalrat Gelegenheit zu geben, sich mündlich oder schriftlich zu dem Antrag nach § 4 zu äußern.

§ 6

Die Zulässigkeit der Kündigung kann unter Bedingungen erklärt werden, z.B., daß sie erst zum Ende des Erziehungsurlaubs ausgesprochen wird.

§ 7

Die Behörde hat ihre Entscheidung (Zulässigkeitserklärung oder Ablehnung mit Rechtsbehelfsbelehrung) schriftlich zu erlassen, schriftlich zu begründen und dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zuzustellen. Dem Betriebs- oder Personalrat ist eine Abschrift zu übersenden. Bei Ablehnung des Antrages nach § 4 ist dem Arbeitnehmer abweichend von Satz 1 die Entscheidung ohne Begründung zuzustellen.

§ 8

(1) Die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten gelten als Arbeitnehmer im Sinne der vorstehenden Vorschriften.

(2) Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten (§ 1 Abs. 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes), soweit sie am Stück mitarbeiten, gelten die vorstehenden Vorschriften entsprechend mit der Maßgabe, daß an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder der Zwischenmeister tritt (vgl. § 20 des Gesetzes).

20.12.85

C

- 1 -

Beschluß

des Bundesrates

zu den

Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Kündigungsschutz bei
Erziehungsurlaub (§ 18 Abs. 1 Satz 3 des Bundeserziehungs-
geldgesetzes)

Der Bundesrat hat in seiner 559. Sitzung am 20. Dezember 1985 beschlossen, den Allgemeinen Verwaltungsvorschriften gemäß Artikel 84 Abs. 2 des Grundgesetzes mit folgender Maßgabe zuzustimmen:

Zu § 7 Satz 3

In § 7 ist Satz 3 zu streichen.

Begründung:

Der Arbeitnehmer hat als Betroffener nach § 41 VwVfG Anspruch auf Bekanntgabe des Verwaltungsaktes. Wann es einer Begründung nicht bedarf, ist in § 39 Abs. 2 VwVfG abschließend geregelt.