

Ausgabe 25/2026 vom 14. August 2026

+++ Neuer Termin für unser erfolgreiches Diginar „Der Minijob in der Pflege – Arbeitsrechtliche Besonderheiten unter der Lupe“ am 1. September von 10.00 bis 12.00 Uhr - Gleich anmelden! +++

+++ „Mehr Kündigungsschutz als Elternzeit!“ +++

+++++

Neuer Termin für unser erfolgreiches Diginar „Der Minijob in der Pflege – Arbeitsrechtliche Besonderheiten unter der Lupe“ am 1. September von 10.00 bis 12.00 Uhr - Gleich anmelden!

Das Modell „Minijob“ hat in der Pflegebranche nach wie vor große Relevanz. Jede Mindestlohnsteigerung hat aufgrund der **dynamischen Geringfügigkeitsgrenze** unmittelbare Auswirkungen auf den Minijob.

In unserem stets aktuellen **kompakten online-Seminar vermitteln** wir rechtssichere Kenntnisse rund um die Beschäftigung von Minijobbern in der Pflege – auch im Hinblick darauf, dass die gesetzlichen Regelungen der Praxis im Pflegebetrieb häufig nur ungenügend Rechnung tragen.

Vermeiden Sie Rechtsfehler und Unsicherheiten - entscheiden Sie ab sofort souverän in folgenden Fragestellungen:

- Berechnung des **Urlaubsanspruchs** und Tipps zur vertraglichen Gestaltung bei Minijobbern unter Berücksichtigung der PflegeArbbV
- Darf der Arbeitgeber **nur die tatsächlich geleisteten Stunden bezahlen?** à Arbeit auf Abruf und die gesetzliche Fiktion des § 12 TzBfG
- Führen von **Arbeitszeitkonten** für Minijobber – geht das und wenn ja, worauf ist zu achten?
- Ansprüche auf **Sonderzahlungen**
- **schädliches und unschädliches Überschreiten** der Geringfügigkeitsgrenze in unterschiedlichen Konstellationen

Wie immer wird es neben einem aussagekräftigen Skript zum Nachlesen Gelegenheit für Ihre Fragen geben.

Bequem von Ihrem Computer aus am **Dienstag, dem 1. September von 10.00 bis 12.00 Uhr für nur 39,00 Euro pro Person** – die Teilnehmerzahl ist begrenzt, daher gleich anmelden!

Schreiben Sie dafür einfach eine Mail an:

diginare@bpa-arbeitgeberverband.de

Bitte geben Sie bei Ihrer Anmeldung **Ihre Mitgliedsnummer** beim bpa Arbeitgeberverband **sowie den/die Namen der teilnehmenden Person/en** an.

Wir freuen uns auf Sie!

„Mehr Kündigungsschutz als Elternzeit!“

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat im Juni 2026 ein klarstellendes Urteil zum sog. „vorwirkenden Kündigungsschutz“ bei Elternzeit gefällt.

Schwangere und Mütter bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung genießen Kündigungsschutz nach § 17 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuschG).

Nicht nur Frauen, sondern beide Elternteile, auch Adoptiveltern, Vollzeitpflegeeltern und unter bestimmten Voraussetzungen sogar Großeltern können als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer Elternzeit beantragen und sind dann nach § 18 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) ebenfalls vor Kündigungen geschützt.

Dabei kennt das gesetzliche Kündigungsverbot des § 18 BEEG zwei Schutzphasen:

1. den Kündigungsschutz während der Elternzeit (§ 18 Abs. 1 Satz 3 BEEG) und
2. den „vorwirkenden“ Kündigungsschutz ab dem Verlangen, frühestens aber acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes bzw. vierzehn Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag (§ 18 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und 2 BEEG).

Zweck der Vorwirkung ist es, den Schutz während der Elternzeit nicht dadurch leerlaufen zu lassen, dass der Arbeitgeber noch kurz vor deren Beginn kündigt. Das Verbot gilt gleichermaßen für ordentliche Kündigungen, außerordentliche Kündigungen, Änderungskündigungen und – ja – auch für Probezeitkündigungen.

Das BAG hatte zu entscheiden, wie es sich mit dem „vorwirkenden“ Kündigungsschutz in jenen Fällen verhält, wenn der Elternteil die Elternzeit auf mehrere Abschnitte verteilt. Denn nach § 16 Abs. 1 Satz 6 BEEG kann jeder Elternteil die Elternzeit auf bis zu drei Abschnitte verteilen; weitere Abschnitte sind mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Ob die Abschnitte in getrennten Schreiben oder gesammelt in einem einzigen Verlangen angezeigt werden, war bis vor Kurzem höchststrichterlich offen.

Das BAG hat nun mit Urteil vom 18. Juni 2026 (2 AZR 213/25) entschieden: Der vorwirkende Sonderkündigungsschutz setzt vor jedem einzelnen Abschnitt neu ein – unabhängig davon, ob die Abschnitte einzeln oder als „Sammelantrag“ verlangt wurden. Für Arbeitgeber bedeutet das: Vor jeder Kündigung ist zu prüfen, ob weitere Elternzeitabschnitte beantragt wurden und ob die Kündigung in eines der jeweiligen Schutzfenster fällt. Das gilt also auch dann, wenn sich der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Kündigung gerade nicht in Elternzeit, wohl aber in der geschützten Vorwirkungsphase befindet. Im Endeffekt hat der Arbeitnehmer so die Möglichkeit, seinen Kündigungsschutz zeitlich maßgeblich auszuweiten.

Das „Aufaddieren des vorwirkenden Kündigungsschutzes“ gilt im Übrigen auch für Abschnitte der Elternteilzeit, die rechtlich Teil der Elternzeit ist.

Sobald also ein Antrag auf Elternzeit (oder Elternteilzeit) eingeht, sollte der Arbeitgeber auch die kündigungsschutzrelevanten „vorwirkenden“ Schutzphasen berechnen und im Personalsystem erfassen, um nicht eine Kündigung auszusprechen, die von vornherein unwirksam (§ 134 BGB i.V.m. § 18 BEEG) ist.

Beachten Sie die Ausnahme: Eine Kündigung trotz laufenden oder vorwirkenden Sonderkündigungsschutzes ist ausnahmsweise möglich, wenn

die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde sie zuvor für zulässig erklärt hat (§ 18 Abs. 1 Satz 4 BEEG). Anerkannte Ausnahmefälle sind insbesondere die vollständige Betriebsstilllegung oder schwerwiegende Pflichtverletzungen. Wichtig: Die Erklärung muss vor Ausspruch der Kündigung vorliegen.

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
presse@bpa-arbeitgeberverband.de



© 2026 bpa Arbeitgeberverband e.V.