

ARBEITSRECHT

OKTOBER 2024

Aktuelles zum Kündigungsschutz bei Schwangerschaft

Grundsätzlich ist eine Kündigung während der Schwangerschaft nicht möglich. Das regelt § 17 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG). Auch bis vier Monate nach der Entbindung ist die Mutter vor einer arbeitgeberseitigen Kündigung geschützt.

§ 17 MuSchG – Kündigungsverbot

(1) Die Kündigung gegenüber einer Frau ist unzulässig

1. während ihrer Schwangerschaft,
2. bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und
3. bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung,

wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist oder wenn sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn die Überschreitung auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers, die er im Hinblick auf eine Kündigung der Frau trifft.

(2) Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand der Frau in der Schwangerschaft, nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Die Kündigung bedarf der Schriftform und muss den Kündigungsgrund angeben.

Ab dem Zeitpunkt, an dem die Arbeitnehmerin schwanger ist, besteht für den Arbeitgeber ein Kündigungsverbot, wenn die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber die Schwangerschaft (bis spätestens zwei Wochen nach einer Kündigung oder generell) mitteilt. Liegen allerdings betriebs- oder verhaltensbedingte Gründe vor, die nichts mit der Schwangerschaft zu tun haben, kann die zuständige oberste Landesbehörde eine Kündigung ausnahmsweise für zulässig erklären.

Zum besonderen Schutz der Mutter sind besondere Formvorschriften an die Kündigung gebunden. Diese darf nur schriftlich erfolgen und muss den zulässigen und genehmigten Kündigungsgrund beinhalten.

1. BAG, 27.02.2020, Az. 2 AZR 498/19

Das Kündigungsverbot gegenüber einer schwangeren Arbeitnehmerin gilt auch für eine Kündigung vor der vereinbarten Tätigkeitsaufnahme.

a) Sachverhalt

Der Beklagte, der nicht mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigte, schloss mit der Klägerin am 09./14.12.2017 einen Arbeitsvertrag. Nach dessen § 1 Nr. 1 sollte das Arbeitsverhältnis am 01.02.2018 beginnen. § 1 Nr. 2 bestimmte, dass der Vertrag unbefristet geschlossen sei bei einer Probezeit von sechs Monaten. Während dieser sollte das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden können. Mit Schreiben vom 18.01.2018 informierte die Klägerin den Beklagten darüber, dass bei ihr eine Schwangerschaft festgestellt und aufgrund einer chronischen Vorerkrankung „mit sofortiger Wirkung ein komplettes Beschäftigungsverbot“ attestiert worden sei. Der Beklagte kündigte „das zwischen uns bestehende Arbeitsverhältnis“ mit Schreiben vom 30.01.2018 zum 14.02.2018.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, die Berufung wurde zurückgewiesen.

b) Entscheidungsgründe

Die Revision des Beklagten hatte keinen Erfolg. § 17 Abs. 1 MuSchG enthält ein gesetzliches Verbot i.S.d. § 134 BGB. Eine Kündigung unter Verstoß gegen dieses Verbot ist gem. § 134 BGB nichtig. Das Kündigungsverbot gem. § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MuSchG gilt auch für eine nach Vertragsabschluss, aber vor der vereinbarten Tätigkeitsaufnahme erklärte Kündigung des Arbeitgebers. Diese Auslegung von § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MuSchG steht im Einklang mit dem Unionsrecht. Ob sie darüber hinaus sogar unionsrechtlich geboten ist, bedurfte keiner Entscheidung.

2. BAG, 24.11.2022, Az. 2 AZR 11/22

Der Beginn des Kündigungsverbots aus § 17 Abs. 1 Satz 1 MuSchG wird bei natürlicher Empfängnis in entsprechender Anwendung von § 15 Abs. 1 Satz 1 und

Abs. 2 MuSchG in der Weise bestimmt, dass vom ärztlich festgestellten mutmaßlichen Tag der Entbindung 280 Tage zurückgerechnet werden.

a) Sachverhalt

Die Beklagte kündigte das seit dem 15.10.2020 bestehende Arbeitsverhältnis mit der Klägerin am Folgetag zugewandtem Schreiben vom 06.11.2020 ordentlich. Mit einem am 12.11.2020 eingegangenen Schriftsatz erhob die Klägerin Kündigungsschutzklage.

Mit Schriftsatz vom 01.12.2020 teilte die Klägerin mit, in der sechsten Woche schwanger zu sein. Der am 07.12.2020 der Beklagten zugewandten Abschrift war eine Schwangerschaftsbestätigung ihrer Frauenärztin vom 26.11.2020 beigelegt. Die Klägerin legte im Verlauf des erstinstanzlichen Verfahrens eine weitere Schwangerschaftsbescheinigung vor, in welcher der voraussichtliche Geburtstermin mit dem 05.08.2021 angegeben wurde.

Die Klägerin hielt die Kündigung wegen Verstoßes gegen das Kündigungsverbot des § 17 Abs. 1 MuSchG für unwirksam. Sie sei zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs bereits schwanger gewesen. Von der Schwangerschaft habe sie erst am 26.11.2020 sichere Kenntnis erhalten. Die verspätete Mitteilung an die Beklagte sei unverschuldet und unverzüglich nach ihrer - der Klägerin - Kenntnis erfolgt.

b) Entscheidungsgründe

Durch das BAG wurde insoweit festgestellt, dass der Zeitpunkt für den Beginn des Kündigungsverbots während einer Schwangerschaft weder im Unionsrecht noch im MuSchG näher definiert ist. § 3 Abs. 1 Satz 3 und Satz 4 MuSchG, der für die Berechnung der Schutzfrist vor der Entbindung auf den voraussichtlichen Tag der Entbindung auf das ärztliche Zeugnis oder das Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspfleger und damit ebenfalls auf eine Prognose abstellt, ließe aber erkennen, dass der (werdenden) Mutter und mittelbar dem Kind der Schutz des MuSchG auch dann zugutekommen sollen, wenn der tatsächliche Entbindungstermin von dem vorausgerechneten Zeitpunkt abweicht.

Nach der Senatsrechtsprechung wird der Beginn des Kündigungsverbots aus § 17 Abs. 1 Satz 1 MuSchG bei natürlicher Empfängnis in entsprechender Anwendung von § 15 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 MuSchG in der Weise bestimmt, dass von dem ärztlich festgestellten mutmaßlichen Tag der Entbindung um 280 Tage zurückgerechnet wird. Dieser Zeitraum umfasst die mittlere Schwangerschaftsdauer, die bei einem durchschnittlichen Menstruationszyklus zehn Lunarmonate zu je 28 Tagen beträgt. Er markiere die äußerste zeitliche Grenze, innerhalb derer bei normalem Zyklus eine Schwangerschaft vorliegen kann. Damit werden auch Tage einbezogen, in denen das Vorliegen einer Schwangerschaft eher unwahrscheinlich ist. Insoweit geht es nicht um die Bestimmung des tatsächlichen - naturwissenschaftlichen - Beginns der Schwangerschaft im konkreten Fall, sondern um eine Berech-

nungsmethode für die Bestimmung des Kündigungsverbots wegen Schwangerschaft, der prognostische Elemente innewohnen und die am verfassungsrechtlich gebotenen Schutzauftrag orientiert ist.

3. EuGH, 27.06.2024, Az. C-284/23

Einer schwangeren Arbeitnehmerin muss eine angemessene Frist eingeräumt werden, um nach Bekanntwerden ihrer Schwangerschaft ihre Kündigung noch vor Gericht anfechten zu können. Die in § 5 KSchG bestimmte Frist von zwei Wochen für den Antrag auf Zulassung einer verspäteten Klage scheint dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) dafür zu kurz zu sein.

a) Sachverhalt

Die Arbeitnehmerin hatte erst einen Monat nach ihrer Kündigung erfahren, dass sie schwanger ist. Die dreiwöchige Klagefrist des § 4 S. 1 KSchG war somit bereits abgelaufen. In diesem Fall kam eine nachträgliche Zulassung der Klage nach § 5 KSchG in Betracht. Nach Abs. 3 dieser Vorschrift konnte der Antrag nur innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses gestellt werden. Auch diese Frist hatte die klagende Arbeitnehmerin versäumt.

b) Entscheidungsgründe

Art. 10 und 12 der RL 92/85/EWG (Mutterschutz-Richtlinie) sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der eine schwangere Arbeitnehmerin, die von ihrer Schwangerschaft erst nach Ablauf der für die Erhebung einer Klage gegen ihre Kündigung vorgesehenen Frist Kenntnis erlangt hat, eine solche Klage nur dann erheben kann, wenn sie binnen zweier Wochen einen Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage stellt, sofern die Verfahrensmodalitäten im Zusammenhang mit diesem Zulassungsantrag insoweit nicht den Anforderungen des Effektivitätsgrundsatzes genügen, als sie Nachteile mit sich bringen, die geeignet sind, die Umsetzung der Rechte übermäßig zu erschweren, die Art. 10 dieser Richtlinie schwangeren Arbeitnehmerinnen vermittelt.

Im vorliegenden Fall ist festzustellen, dass die in § 5 KSchG vorgesehene Frist von zwei Wochen zu Verfahrensnachteilen zu führen scheint, die gegen den Grundsatz der Effektivität und damit gegen den Grundsatz des effektiven gerichtlichen Schutzes der den Einzelnen durch die RL 92/85 verliehenen Rechte verstoßen können. Diese Frist, die deutlich kürzer ist als die in § 4 KSchG vorgesehene ordentliche Frist, scheint in Betracht der Situation, in der sich eine Frau zu Beginn ihrer Schwangerschaft befindet, besonders kurz zu sein und es der schwangeren Arbeitnehmerin sehr schwierig zu machen, sich sachgerecht beraten zu lassen und ggf. einen Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage sowie die eigentliche Klage abzufassen und einzureichen, zumal Unsicherheiten hinsichtlich des Beginns dieser Zweiwochenfrist und der Kumulierung von Pflichten nicht auszuschließen sind, für die jeweils unterschiedliche Fristen gelten und die teils gegenüber dem Arbeitgeber, teils gegenüber einem Gericht zu erfüllen sind.