

## Loschelder Praxistipp

### Sonderkündigungsschutz (II) - Mutterschutz

*Eine der stärksten Kündigungseinschränkungen des deutschen Rechts ist die Regelung im Mutterschutzgesetz: Im Anwendungsbereich des § 17 Abs. 1 MuSchG ist die Kündigung grundsätzlich unzulässig. Eine geringfügige Einschränkung erfährt dieses generelle Kündigungsverbot durch § 17 Abs. 2 MuSchG: Eine nach Landesrecht bestimmte Behörde kann „in besonderen Fällen“ „ausnahmsweise“ die Kündigung für zulässig erklären. Das Gesetz kombiniert damit zwei Schutzmechanismen: Das Erfordernis der vorherigen Zustimmung einer externen Stelle zur Kündigung und deutlich erhöhte Anforderungen an das Gewicht der Kündigungsgründe. Eine Besonderheit der Regelung nach dem Mutterschutzgesetz sind in der Praxis häufig übersehene Formvorschriften, so etwa das Erfordernis, die Kündigung zu begründen.*

Der besondere Kündigungsschutz in § 17 MuSchG ist europarechtlich durch Art. 10 RL 92/85/EWG vorgegeben. Ziel des Kündigungsschutzes ist, während der Mutterschutzzeiten den Arbeitsplatz und die wirtschaftliche Existenzgrundlage zu schützen und die Gesundheit von Mutter und Kind vor seelischer Zusatzbelastung durch einen Kündigungsschutzprozess zu bewahren.

Geschützt durch die Regelung werden Schwangere während der Schwangerschaft (§ 17 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 MuSchG) und bis zum Ende ihrer Schutzfristen nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung (§ 17 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 MuSchG). Voraussetzung ist, dass dem Arbeitgeber die Schwangerschaft zum Zeitpunkt der Kündigung bekannt ist; es reicht jedoch aus, wenn die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber die Schwangerschaft bis zu zwei Wochen nach der Kündigung mitteilt. Die Versäumnis dieser Mitteilungsfrist führt zum Verlust des Anspruchs. Hierbei genügt aus Sicht der Gerichte allerdings bereits eine nur vorsorgliche Mitteilung der Arbeitnehmerin, eine Schwangerschaft sei wahrscheinlich oder werde, z.B. wegen ausbleibender Regelblutungen, vermutet. Ein mögliches Missbrauchspotenzial, dass diese Regelung mit sich bringt, wird in der Praxis erfahrungsgemäß, kaum genutzt.

Eine Sonderregelung trifft das Gesetz für Fehlgeburten: Der Schutz besteht auch bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche (§ 17 Abs. 1 Nr. 2 MuSchG)

Das Kündigungsverbot betrifft sämtliche ordentlichen und außerordentlichen Kündigungen des Arbeitgebers. Ein absoluter Beendigungsschutz besteht jedoch nicht: Wirksam vereinbarte Befristungen bleiben wirksam und beenden das Arbeitsverhältnis. Auch Aufhebungsverträge bleiben möglich.

Will der Arbeitgeber trotz des Kündigungsverbotes eine Kündigung aussprechen, muss er das Verfahren der behördlichen Zulassung der Kündigung beschreiten. Zuständig für die Zulässigerklärung ist die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Dienststelle; dies sind in Nordrhein-Westfalen die Bezirksregierungen. Die Behörde wird nur auf schriftlichen Antrag des Arbeitgebers tätig.

Der Beurteilungsmaßstab ist außerordentlich streng: Verhaltensbedingte Gründe sind nur dann als besonderer Fall anzuerkennen, wenn die Arbeitnehmerin besonders schwerwiegende Pflichtverletzungen begangen hat und ihr Verhalten gegebenenfalls wiederholt. Bei der Entscheidung soll die Behörde insbesondere auch die psychische Konstitution der Arbeitnehmerin zu ihren Gunsten berücksichtigen.

Auch betriebliche Gründe können einen besonderen Fall begründen und zwar, wenn keinerlei Möglichkeiten bestehen, die Arbeitnehmerin weiter zu beschäftigen; dies ist im Regelfall nur bei einer Stilllegung des gesamten Betriebes der Fall. Massenentlassungen als solche rechtfertigen noch nicht die Annahme eines besonderen Falls.

In der Praxis ist eine Zustimmung der Behörden für den Arbeitgeber nur schwer zu erlangen: Die Behörde hat ein Ermessen und kann die Zustimmung erteilen – muss dies jedoch nicht. Gerade die Regelung im Gesetz, dass die Zustimmung nur „ausnahmsweise“ erteilt wird, zeigt, dass eine Ermessensausübung zugunsten des Arbeitgebers Ausnahmecharakter hat und nur bei erheblich vorrangigen Interessen des Arbeitgebers erfolgen kann.

Falls die Behörde die Zustimmung zur Kündigung erteilt, kann die Arbeitnehmerin diese Entscheidung vor dem Verwaltungsgericht

anfechten, der Kündigungsrechtsstreit wird dann doppelgleisig geführt: Vor dem Arbeitsgericht und parallel, wegen der Zustimmung, vor dem Verwaltungsgericht. Da die Rechtsstreitigkeiten vor den Verwaltungsgerichten regelmäßig deutlich länger brauchen als in den besonders beschleunigten arbeitsgerichtlichen Verfahren, bedeutet diese Doppelwertigkeit des Kündigungsschutzes für den Arbeitgeber ein erhebliches Risiko.

Eine Besonderheit sieht das Gesetz für den Fall vor, dass ausnahmsweise eine Kündigung ausgesprochen werden kann: § 17 Abs. 2 S. 2 MuSchG schreibt vor, dass die Kündigung den Kündigungsgrund angeben muss. Normalerweise ist eine inhaltliche Begründung der Kündigung nicht erforderlich, sodass diese Sonderregelung gerne übersehen wird. Die fehlende Begründung macht die Kündigung unwirksam.

In der Praxis spielt das Verfahren auf Zulässigkeitserklärung der Kündigung gemäß § 17 Abs. 2 MuSchG nur eine geringe Rolle: Viele Arbeitgeber nehmen den Kündigungsschutz hin, auch da dieser zeitlich beschränkt ist und zudem die wirtschaftliche Belastung des Arbeitgebers während der Schutzfristen nur gering ist.

In der Praxis schließt sich an den Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz häufig der ähnliche, im Detail jedoch deutlich differierende Kündigungsschutz nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) an, der Gegenstand des nächsten Beitrages dieser Reihe sein wird.



## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 (0) 221 650 65-129  
[detlef.grimm@loschelder.de](mailto:detlef.grimm@loschelder.de)



Dr. Martin Brock  
+49 (0) 221 650 65-233  
[martin.brock@loschelder.de](mailto:martin.brock@loschelder.de)



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 (0) 221 650 65-263  
[sebastian.pelzer@loschelder.de](mailto:sebastian.pelzer@loschelder.de)



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 (0) 221 650 65-263  
[arne.gehrke@loschelder.de](mailto:arne.gehrke@loschelder.de)



Dr. Stefan Freh  
+49 (0) 221 650 65-129  
[stefan.freh@loschelder.de](mailto:stefan.freh@loschelder.de)



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 (0) 221 65065-263  
[farzan.daneshian@loschelder.de](mailto:farzan.daneshian@loschelder.de)



Dr. Christina Esser  
+49 (0) 221 65065-129  
[christina.esser@loschelder.de](mailto:christina.esser@loschelder.de)

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

[info@loschelder.de](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)