

Neues aus der Rechtsprechung

BAG zum Sonderkündigungsschutz für schwangere Arbeitnehmerinnen: Nur ärztliches Zeugnis bringt Kenntnis von Schwangerschaft

Gemäß § 4 Satz 1 KSchG muss eine Kündigungsschutzklage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben werden. Erlangt eine Arbeitnehmerin schuldlos erst nach Ablauf der Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG Kenntnis von einer beim Zugang des Kündigungsschreibens bereits bestehenden Schwangerschaft, ist die verspätete Kündigungsschutzklage auf ihren Antrag gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG nachträglich zuzulassen. Die Kenntnis im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG liegt erst vor, wenn die Arbeitnehmerin aufgrund einer ärztlichen Untersuchung berechnen kann, ob sie bereits im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung schwanger war. Ein selbst durchgeführter Schwangerschaftstest führt nicht zu einer sicheren Kenntnis. Dies hat das BAG in einem Urteil vom 03.04.2025 (Az. 2 AZR 156/24) entschieden.

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Kündigung.

Die Klägerin ist seit Dezember 2012 bei der Beklagten beschäftigt. Diese kündigte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 30. Juni 2022. Das Kündigungsschreiben ging der Klägerin am 14. Mai 2022 zu. Am 29. Mai 2022 führte die Klägerin einen Schwangerschaftstest mit einem positiven Ergebnis durch. Sie teilte dies kurz darauf der Beklagten sowohl per E-Mail als auch per Einschreiben mit und bemühte sich sofort um einen Termin bei ihrer Frauenärztin, den sie aber erst für den 17. Juni 2022 erhielt.

Am 13. Juni 2022 hat die Klägerin eine Kündigungsschutzklage anhängig gemacht und, da sie die übliche Dreiwochenfrist zu Einreichung einer Kündigungsschutzklage verpasst hatte, deren nachträgliche Zulassung beantragt. Am 21. Juni 2022 reichte sie ein ärztliches Zeugnis beim Arbeitsgericht ein, das eine bei ihr am 17. Juni 2022 festgestellte Schwangerschaft in der „ca. 7 + 1 Schwangerschaftswoche“ bestätigte.

Die Klägerin ist der Meinung, die Klage sei gem. § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG nachträglich zuzulassen. Die Beklagte beruft sich auf die Verfristung der Klage. Diese hätte nach § 4 Satz 1 KSchG innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung erhoben werden müssen. Eine nachträgliche Zulassung nach § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG scheide aus – schließlich habe die Arbeitnehmerin durch den positiven Test binnen der offenen Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG Kenntnis von der Schwangerschaft erlangt.

Beide Vorinstanzen hatten der Kündigungsschutzklage stattgegeben.

Die Entscheidung des BAG

Die Revision der Beklagten blieb erfolglos. Die Kündigung sei wegen Verstoßes gegen das Kündigungsverbot aus § 17 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG unwirksam.

Das Gegenteil werde nicht nach § 7 Halbs. 1 KSchG fingiert. Zwar habe die Klägerin mit der Klageerhebung am 13. Juni 2022 die am 7. Juni 2022 abgelaufene Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG nicht gewahrt. Diese Frist sei zwar mit dem Zugang des Kündigungsschreibens angelaufen. Der Fristbeginn habe sich nicht nach § 4 Satz 4 KSchG gerichtet, denn die Beklagte hatte im Kündigungszeitpunkt keine Kenntnis von der seinerzeit bereits bestandenen Schwangerschaft der Klägerin.

Die verspätet erhobene Klage sei jedoch gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG nachträglich zuzulassen. Die Klägerin könne die nachträgliche Zulassung ihrer Kündigungsschutzklage „ab Kenntnis“ der Schwangerschaft verlangen. Sichere Kenntnis habe sie aber nicht mit dem selbst durchgeführten Schwangerschaftstest erhalten. Sie habe erst mit der frauenärztlichen Untersuchung am 17. Juni 2022 positive Kenntnis davon erlangt, dass sie bei Zugang der Kündigung am 14. Mai 2022 schwanger war.

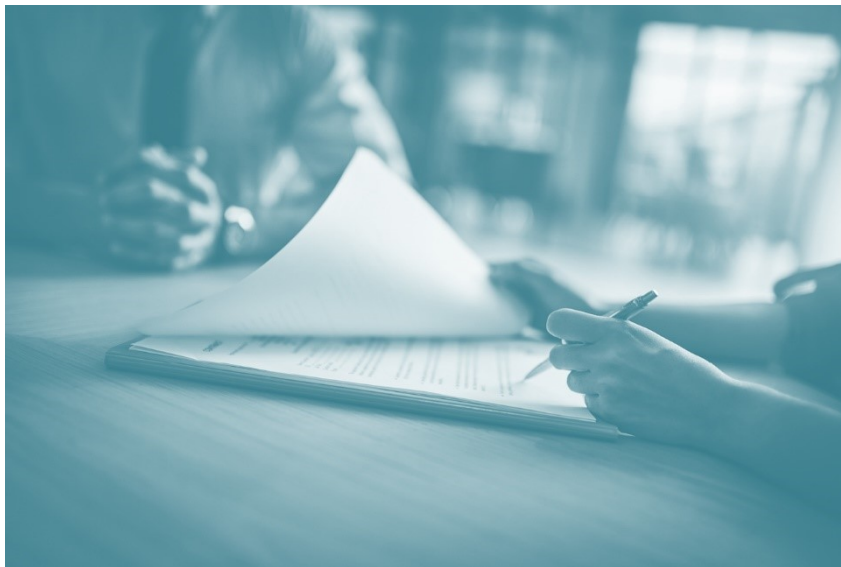
Die Kenntnis vom Bestehen der Schwangerschaft bereits zum Zeitpunkt der Kündigung habe die Klägerin auch nicht aus einem von ihr zu vertretenden Grund erst nach Ablauf der Klageerhebungsfrist erlangt, denn sie habe sich sofort nach dem Schwangerschaftstest um einen Arzttermin bemüht und den frühestmöglichen Termin wahrgenommen.

Da die Schwangerschaft erst nach Ablauf der Dreiwochenfrist für die Kündigungsschutzklage nach § 4 Satz 1 KSchG festgestellt wurde, begründe dies die nachträgliche Klagezulassung.

Praxishinweis

Das BAG bestätigt die Entscheidung der Vorinstanzen. Danach führt nur eine ärztliche Bescheinigung der Schwangerschaft zu einer sicheren Kenntnis der Schwangerschaft i.S.v. § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG.

Eine nachträgliche Klagezulassung kommt nur dann in Betracht, wenn die Arbeitnehmerin aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund erst nach Ablauf der Klageerhebungsfrist Kenntnis von der Schwangerschaft erlangt. Etwa wenn – wie im vorliegenden Fall – der frühestmögliche Arzttermin nach Ablauf der Klagefrist ist. Es kommt dann darauf an, ob sich die Arbeitnehmerin sofort um einen Arzttermin bemüht hat. Ist dies nicht der Fall, hat sie die verspätete Kenntniserlangung zu vertreten und eine nachträgliche Klagezulassung scheidet aus.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@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

www.loschelder.de