Kündigungsschutz nach §§ 9 und 9a Mutterschutzgesetz[1]

Runderlass des Ministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales vom 11. Februar 1981

(MBl. NW. S. 411)

I.

Kündigungsschutz nach § 9 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. April 1968 (BGBl. I S. 315), zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. Juni 1979 (BGBl. I S. 823).[2]

1 Kündigungsverbot nach § 9 Abs. 1 MuSchG

1.1 Nach § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG ist die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung unzulässig, wenn dem Arbeitgeber z. Z. der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Unzulässig ist die Kündigung auch, wenn die Arbeitnehmerin im Zeitpunkt der Kündigung schwanger ist, ihren Arbeitgeber hierüber unverschuldet nicht innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung unterrichtet, dies aber unverzüglich nachholt (s. Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 13. 11. 1979 – 1 BvL 24/77, 1 BvL 19/78, 1 BvL 38/79 –).

1.2 Der Kündigungsschutz gilt für den in § 1 MuSchG genannten Personenkreis, also für Frauen in einem Arbeitsverhältnis, sowie für Heimarbeiterinnen und ihnen Gleichgestellte; bei letzteren jedoch nur, wenn sich die Gleichstellungauch auf den 9. Abschnitt – Kündigung – des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 (BGBl. I S. 191), zuletzt geändert durch Gesetz vom 29. Oktober 1974 (BGBl. I S. 2879), erstreckt.

2 Zulässigkeitserklärung nach § 9 Abs. 3 MuSchG

2.1 Nur eine **Kündigung** des Arbeitgebers kann für zulässig erklärt werden. Anträge, die auf die Genehmigung der Beendigung eines auf bestimmte Zeit oder für einen besonderen Zweck eingegangenen Arbeitsverhältnisses oder eine Anfechtung des Arbeitsvertrages gerichtet sind, sind sofort mit dem Hinweis auf die Rechtslage zurückzugeben. Streitigkeiten über die Beendigung eines befristeten oder auflösend bedingten Arbeitsverhältnisses entscheidet das Arbeitsgericht. Gleiches gilt bei Aufhebung des Arbeitsvertrags durch Vereinbarung der Parteien.

1 § 9a gestrichen durch § 38 des Bundeserziehungsgeldgesetzes vom 6. Dezember 1985 (BGBl. I S. 2154).
2 Nr. **825**.

Nur eine **noch auszusprechende** Kündigung kann für zulässig erklärt werden. Wird der Antrag nach einer bereits ausgesprochenen Kündigung gestellt, ist dem Antragsteller mitzuteilen, dass eine Zulässigkeitserklärung nur für eine nach ihrem Zugang erfolgende Kündigung wirksam ist.

2.3 Voraussetzung für die Entscheidung der Behörde ist ein Antrag des Arbeitgebers. Dieser Antrag ist an keine bestimmte Form gebunden; er kann also z. B. auch mündlich zu Protokoll gegeben werden.

2.4 Anträge zur Erteilung der Zulässigkeitserklärung sind als Sofortsachen zu behandeln. Die erforderlichen Ermittlungen führen die Staatlichen Gewerbeaufsichtsämter durch.

2.5 Eine Kündigung kann nur in **besonderen Fällen ausnahmsweise** für zulässig erklärt werden. Ob diese Voraussetzungen vorliegen, unterliegt in vollem Umfang der verwaltungsgerichtlichen Nachprüfung. Ein besonderer Fall, der ausnahmsweise eine Zulässigkeitserklärung rechtfertigt, kann nur dann angenommen werden, wenn außergewöhnliche Umstände das Zurücktreten des vom Gesetz als vorrangig angesehenen Interesses der Schwangeren hinter die des Arbeitgebers rechtfertigt. Grundsätzlich ist das Interesse der Arbeitnehmerin am Bestand ihres Arbeitsverhältnisses vorrangig. Es soll nicht nur verhindert werden, dass die Arbeitnehmerin ihren Arbeitsplatz verliert, sondern sie soll auch vor den damit verbundenen psychischen Belastungen geschützt werden. Die Gesamtwürdigung des Falls muss daher rechtfertigen, dass (ausnahmsweise) die Arbeitnehmerin während der Schutzfrist mit dem Ausspruch der Kündigung belastet wird.

Gründe für die Annahme eines „besonderen Falls“ können in der Person oder im Verhalten der Arbeitnehmerin liegen, wie auch in betrieblichen Belangen, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen.

2.5.1 Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten der Arbeitnehmerin liegen, kommen vor allem in Betracht, wenn eine besonders grobe Pflichtverletzung vorliegt, die die Weiterbeschäftigung für den Arbeitgeber unzumutbar erscheinen lässt. Es muss aber zweifelsfrei feststehen, dass das Verhalten der Arbeitnehmerin nicht durch die besondere seelische Verfassung während der Schwangerschaft bedingt ist. Einen gewissen Anhaltspunkt dafür kann das Verhalten der Arbeitnehmerin vor Beginn der Schwangerschaft bieten. Gleichwohl kann ein „besonderer Fall“ vorliegen, wenn der Arbeitsfrieden erheblich gestört wird. Umstände, die nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen die Lösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist rechtfertigen würden, bedeuten nicht ohne weiteres einen „besonderen Fall“.

2.5.2 Gründe, die der Arbeitgeberseite anzurechnen sind, liegen in aller Regel bei einer Betriebsschließung vor. Handelt es sich jedoch nur um eine Teilstillegung oder ist der völlig stillzulegende Betrieb Teil eines im Übrigen fortbestehenden Unterneh-

mens, wird zu prüfen sein, ob die Arbeitnehmerin durch Umsetzung in dem Unternehmen anderweitig beschäftigt werden kann. Das Vorliegen eines „besonderen Falls“ setzt also voraus, dass diese Möglichkeit nicht besteht oder dass die Arbeitnehmerin eine angebotene (zumutbare) Beschäftigung ablehnt (s. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 18. 8. 1977 – V C 8.77 –). Bei Verlagerung eines Betriebs kann ein „besonderer Fall“ als gegeben angesehen werden, wenn die Aufnahme der Beschäftigung an dem neuen Betriebssitz aus besonderen Gründen unzumutbar ist und von der Arbeitnehmerin abgelehnt wird.

Bei einer rechtsgeschäftlichen Betriebsübernahme tritt der neue Inhaber nach § 613 a BGB in die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ein, die im Zeitpunkt des Übergangs bestehen. In diesem Fall gelten uneingeschränkt die vorgenannten Grundsätze. Das gilt ebenso in anderen Fällen der Rechtsnachfolge, z. B. beim Übergang der Rechte und Pflichten des Arbeitgebers im Wege der Erbfolge.

Fehlt es an einer Möglichkeit, die Arbeitnehmerin aus einer nach den Bestimmungen des MuSchG verbotenen in eine erlaubte Arbeit umzusetzen, so kann das die Annahme eines „besonderen Falls“ nur rechtfertigen, wenn die Zahlungsverpflichtungen, die dem Arbeitgeber nach § 11 MuSchG auferlegt werden, die wirtschaftliche Existenz des Betriebs oder des Arbeitgebers gefährdeten.

2.6 Gemäß § 28 des Verwaltungsverfahrensgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (VwVfG. NW.) vom 21. Dezember 1976 (GV. NW. S. 438/SGV. NW. 2010) ist der Arbeitnehmerin Gelegenheit zu geben, sich zu den Tatsachen zu äußern, die für die Entscheidung erheblich sind. Dabei ist zu beachten, dass der Arbeitnehmerin möglichst jeder unnütze Weg und jede vermeidbare Aufregung erspart bleiben. Dem Betriebsrat ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Erforderlichenfalls sind auch Mitarbeiter zu hören.

Das Recht auf Akteneinsicht richtet sich nach § 29 VwVfG. NW. (vgl. hierzu Nr. III 5 meines RdErl. v. 17. 9. 1980 – SMBl. NW. 280 –).

2.7 Die Zulässigkeitserklärung kann an Auflagen gebunden werden. Eine Kündigung kann daher auch für zulässig erklärt werden mit der Maßgabe, dass sie erst zu einem bestimmten Zeitpunkt ausgesprochen wird. Der Bescheid (Zustimmung oder Ablehnung) ist dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin zuzustellen.

2.8 Mit der Zulässigkeitserklärung wird eine Feststellung darüber, ob eine ordentliche oder fristlose Kündigung gerechtfertigt ist, nicht getroffen. Nach Zugang der Zulässigkeitserklärung hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder, wenn er glaubt, dass die Voraussetzungen dafür gegeben sind, fristlos zu kündigen. Die Arbeitnehmerin kann vor dem Arbeitsgericht gegen eine ihrer Meinung nach ungerechtfertigte Kündigung klagen.

II.

Kündigungsschutz nach § 9a MuSchG[1]
(gegenstandslos)

III.

Die vorstehenden Ausführungen gelten für Heimarbeiterinnen und ihnen Gleichgestellte mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber bzw. Zwischenmeister tritt (vgl. § 24 MuSchG).

IV.

Meine RdErl. v. 22. 8. 1955 und 7. 2. 1962 (SMBl. 8052) werden aufgehoben.

1 § 9a des Mutterschutzgesetzes (Nr. **825**) gestrichen durch § 38 des Bundeserziehungsgeldgesetzes vom 6. Dezember 1985 (BGBl. I S. 2154).