

Mutterschutzgesetz

Kündigungsschutz und Ausnahmen vom Kündigungsverbot

Rechtliche Grundlage

Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG) vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228) in der jeweils geltenden Fassung

1. Kündigungsschutz nach § 17 Abs. 1 Mutterschutzgesetz

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist während der Schwangerschaft und bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung unzulässig. In gleicher Weise gilt der Kündigungsschutz bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche.

Vom Kündigungsverbot werden alle Beendigungen des Arbeitsverhältnisses durch arbeitgeberseitige Kündigung erfasst. Sowohl die außerordentliche als auch die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist unzulässig. Ebenso ist eine Änderungskündigung, Kündigung während der Probezeit oder Kündigung bei Insolvenz grundsätzlich verboten.

Nicht nur die Kündigungserklärung ist während der Kündigungsschutzzeit untersagt, sondern auch Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers, die er im Hinblick auf die Kündigung trifft. Solch unzulässige Vorbereitungsmaßnahmen können beispielsweise die Suche und Einstellung einer dauerhaften Ersatzkraft sein, die eine schwangere Mitarbeiterin nach deren Rückkehr aus dem Mutterschutz ersetzen soll. Unabhängig von den Gründen für eine beabsichtigte Kündigung des Arbeitsverhältnisses, ist der Antrag eines Arbeitgebers auf Zulassung der Kündigung keine verbotene Vorbereitungshandlung im Sinne des Mutterschutzgesetzes.

Das Kündigungsverbot für den Arbeitgeber gilt nur, wenn ihm zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder Entbindung bekannt war oder er innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung darüber informiert wird. Die Schwangerschaft muss bei Zugang der Kündigung bereits bestehen.

2. Ausnahmen vom Kündigungsverbot nach § 17 Abs. 2 MuSchG

2.1 Voraussetzungen und Verwaltungsverfahren

Das Kündigungsverbot des § 17 MuSchG ist mit einem Erlaubnisvorbehalt ausgestaltet. Das heißt, vor einer Kündigungserklärung muss die Kündigung durch die zuständige Aufsichtsbehörde für zulässig erklärt werden. Solch eine behördliche Zulässigerklärung kann auf Antrag des Arbeitgebers in **besonderen Fällen** und nur **ausnahmsweise** erteilt werden.

Die Gründe für die beabsichtigte Kündigung dürfen zweifelsfrei nicht mit dem Zustand der Frau in der Schwangerschaft, nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder nach der Entbindung im Zusammenhang stehen.

Ein Grund für das Vorliegen eines **besonderen Falls** kann beispielsweise gegeben sein,

- bei einer vollständigen oder teilweisen Stilllegung des Betriebes, wenn für die Arbeitnehmerin keine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz besteht oder sie ein zumutbares Weiterbeschäftigungsangebot ablehnt,
- bei der Verlagerung eines Betriebes, wenn die Arbeitnehmerin nicht am neuen Sitz des Betriebes beschäftigt werden kann oder sie ein Weiterbeschäftigungsangebot am neuen Betriebssitz ablehnt,
- in Kleinbetrieben, wenn der Arbeitgeber zur Fortführung des Betriebes dringend auf eine entsprechend qualifizierte Ersatzkraft angewiesen ist, die er nur einstellen kann, wenn er mit ihr einen unbefristeten Arbeitsvertrag schließt,
- bei besonders schweren Verstößen der Arbeitnehmerin gegen arbeitsvertragliche Pflichten oder vorsätzlich strafbaren Handlungen, die dem Arbeitgeber die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen.

Im Verwaltungsverfahren prüft die Behörde die Sach- und Rechtslage, ermittelt bei Bedarf weiteren Sachverhalt und hört die Frau an. Kommt die Behörde im Ergebnis dessen zu der Feststellung, dass ein besonderer Fall im Sinne des § 17 Abs. 2 MuSchG vorliegt, hat die Behörde die Ermessensentscheidung zu treffen, ob die Kündigung in diesem Einzelfall für zulässig erklärt wird oder der Antrag abzulehnen ist.

2.2 Antrag auf Kündigungszulassung

Für eine Ausnahme vom Kündigungsverbot muss der Arbeitgeber die Zulassung der beabsichtigten Kündigung bei der zuständigen Aufsichtsbehörde beantragen (in Sachsen-Anhalt das Landesamt für Verbraucherschutz, Fachbereich 5 Arbeitsschutz). Eine bestimmte Form für den Antrag ist nicht vorgegeben. Zweckmäßig ist jedoch die Einreichung eines schriftlichen Antrags.

Folgende Angaben und Unterlagen sollte der Antrag enthalten:

- Anschrift des Arbeitgebers
- Anschrift der Frau
- Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses
- Kopie des Arbeitsvertrages der Frau
- voraussichtlicher Tag der Entbindung
oder
Tag der Fehlgeburt nach Ablauf der zwölften Schwangerschaftswoche (ärztliches Zeugnis)
oder
Tag der Entbindung und ggf. Angaben zu der vom Arbeitgeber schriftlich verlangten Elternzeit (Zeitraum der Elternzeit von – bis)

- Anschrift des Betriebsrates oder Personalrates
- Angabe der Gründe für die beabsichtigte Kündigung
- alle Beweismittel, welche die in der Begründung vorgetragene Sachverhalte belegen, beispielsweise bei

vollständiger oder teilweiser Stilllegung eines Betriebes, z. B.:

- Gewerbeabmeldung,
- Kündigung von Verträgen, z. B. des Mietvertrags für Gewerberäume,
- Rückgabe von Zulassungen,
- Angaben zur Beendigung der Arbeitsverhältnisse aller anderen Arbeitnehmer des Betriebes oder Betriebsteiles oder der Betriebsabteilung,
- Beschluss des Amtsgerichts über die Eröffnung des Insolvenzverfahrens usw.

arbeitsvertraglichen Pflichtverstößen oder vorsätzlichen strafbaren Handlungen,

z. B.:

- Belege für die Verfehlungen der Arbeitnehmerin
- Benennung von Zeugen usw.

Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis während des besonderen Kündigungsschutzes erst **nach** Erhalt der behördlichen Zulässigkeitserklärung rechtswirksam kündigen. Die Kündigung bedarf der Schriftform und muss den Kündigungsgrund enthalten. Eine Kündigung ohne vorherige behördliche Zulässigkeitserklärung ist nichtig.

Stand: 03/2018

Ansprechpartner