

30. September 2019

Kündigung während und nach der Schwangerschaft

Mütter werden im Arbeitsrecht besonders geschützt. Das gilt vor allem während und nach einer Schwangerschaft. Der besondere Schutz dient zur finanziellen Absicherung und als Schutz vor psychischen Belastungen durch den Druck einer Kündigung.

Mutterschutzgesetz-MuSchG-§ 17 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.

Ausnahme:

(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.

Dieses Kündigungsverbot tritt ein, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft zur Kenntnis gebracht wurde, oder die Schwangere den Arbeitgeber spätestens innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung informiert hat. Diese Frist kann seitens der schwangeren Frau nur dann überschritten werden, wenn die Überschreitung aus einem nicht zu vertretenden Grund erfolgte und sie die Mitteilung unverzüglich nachgeholt hat.

Beweislast vor Gericht

Nach den allgemeinen Beweislastregeln hat die Arbeitnehmerin, sollte es zu einem Streitfall vor Gericht kommen, Nachweise vorzulegen, dass die Mitteilung erfolgt ist. Sollte ihr das nicht gelingen, kann sie sich nicht auf den besonderen Kündigungsschutz berufen.

Es kann auch passieren, dass die Schwangere zunächst keine Kenntnis von ihrer Schwangerschaft hatte und daher die zweiwöchige Frist nicht einhalten konnte. Diese Fristüberschreitung ist dann unverschuldet. Sie kann sich auf § 9 Mutterschutzgesetz berufen, da es durch einen nicht zu vertretenden Grund zur Fristüberschreitung kam. Dementsprechend besteht in dem oben genannten Zeitraum ein absolutes Kündigungsverbot für den Arbeitgeber.

Ausnahmefälle

In gewissen Fällen kann die zuständige Aufsichtsbehörde auf Antrag des Arbeitgebers eine Ausnahme vom absoluten Kündigungsverbot zulassen. Dafür muss die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber unzumutbar sein. Der Arbeitgeber muss darlegen können, welche Art der Kündigung er beabsichtigt und aus welchen Gründen er sie aussprechen will. Sollten besondere Gründe vorliegen, die eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber unzumutbar machen, wird die Behörde nach Prüfung einen besonderen Fall annehmen und die Kündigung für zulässig erklären.

Der Arbeitgeber hat dann umgehend gemäß § 9 Abs. 3 Satz 2 Mutterschutzgesetz die Kündigung auszusprechen und die Gründe darzulegen. Ohne die vorherige Zustimmung der Behörde wäre die Kündigung allerdings unwirksam. Eine Schwangere kann selbstverständlich jederzeit, auch während der oben genannten Fristen, das Arbeitsverhältnis kündigen.

Aufhebungsverträge unterliegen nicht dem besonderen Kündigungsschutz des § 9 Mutterschutzgesetz. Sie können jederzeit, auch während der oben genannten Fristen, geschlossen werden.

Frauen, denen während der Schwangerschaft oder der genannten Schutzfristen gekündigt wurde, sollten sich umgehend anwaltliche Unterstützung suchen. Wir stehen Ihnen gerne zur Seite und vertreten Sie gegenüber Ihrem Arbeitgeber. In einer kostenlosen Erstberatung prüfen wir Ihren individuellen Fall und das weitere Vorgehen. Vereinbaren Sie gerne kurzfristig einen Termin.

[Klicken Sie hier, um zum Download unseres kostenlosen Arbeitsrecht-Soforthilfepakets zu](#)

[kommen. Es enthält alle wichtigen Themen rund um Kündigung, Abfindung und zu beachtende Fristen.](#)

[Guido Lenné](#)

Rechtsanwalt aus der Anwaltskanzlei Lenné.

Rechtsanwalt Lenné ist auch Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht.

Wir helfen Ihnen gerne! [Kontaktieren](#) Sie uns. Oder vereinbaren Sie [hier online einen Termin](#) für eine telefonische kostenfreie Erstberatung.

- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [WhatsApp](#)
- [E-mail](#)

[Zurück](#)