

Mitteilungspflicht bei Beendigung einer Schwangerschaft

Die Kündigung während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist gemäß § 9 Abs. 1 MuSchG unzulässig, wenn dem Arbeitgeber die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder ihm innerhalb einer Frist von 2 Wochen nach Ausspruch der Kündigung mitgeteilt wird.

Der Kündigungsschutz dauert vier Monate über die Schwangerschaft hinaus, wenn die Schwangerschaft zu einer Entbindung führt. Eine Entbindung liegt bei jeder Lebendgeburt vor. Eine Totgeburt ist dann eine Entbindung, wenn die Masse der Leibesfrucht über 1000 g beträgt. Der besondere Kündigungsschutz des § 9 MuSchG für weitere 4 Monate nach einer Schwangerschaft entfällt damit, wenn die Schwangerschaft zu einer Fehlgeburt führt.

Wie verhält es sich nun, wenn eine schwangere Arbeitnehmerin, die weiß, daß ihr Arbeitgeber sie kündigen will, eine Fehlgeburt erleidet und kurze Zeit später erneut schwanger wird, ohne ihrem Arbeitgeber die erlittene Fehlgeburt mitzuteilen. Die Arbeitnehmerin nimmt so dem unwissenden Arbeitgeber die Möglichkeit, sie zwischen beiden Schwangerschaften zu kündigen. Kann dann der Arbeitgeber die Fortzahlung der Vergütung über die Zeit der ersten Schwangerschaft hinaus verweigern mit dem Argument, wenn die Arbeitnehmerin ihn von der Fehlgeburt in Kenntnis gesetzt hätte, hätte er sie noch vor Beginn der zweiten Schwangerschaft gekündigt?

Zur Veranschaulichung folgender Fall:

Arbeitnehmerin A ist als Arzthelferin bei Arbeitgeber G beschäftigt. Das KSchG findet keine Anwendung.

Die schwangere A teilte G im Mai 1997 das Bestehen der Schwangerschaft mit. Im Juni 1997 endete die Schwangerschaft der A durch eine Fehlgeburt.

A wurde im September 1997 erneut schwanger. G erlangte von der Fehlgeburt erst mit der zweiten Schwangerschaft Kenntnis.

G hätte bei Kenntnis der Beendigung der ersten Schwangerschaft

UWE JAHN
RECHTSANWALT

ARBEITSRECHT
FACHANWALT

WIRTSCHAFTSRECHT
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

MEDIZINRECHT
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

Neumühler Straße 22
19057 Schwerin

Tel 0385 616106
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:
ra-jahn@mvnet.de
www.ra-uwe-jahn.de

sofort gekündigt, so daß das Arbeitsverhältnis mit A zum 31. Juli 1997 beendet worden wäre.
(Fall in Anlehnung an BAG, Urt. Vom 18.01.2000 – 9 AZR 932/98, NZA 2000, 1157 ff.)

Das BAG hat in diesem Fall entschieden, daß A einen Anspruch auf die Fortzahlung des Gehaltes über den von G bei unterstellter Mitteilung des Schwangerschaftsabbruchs als Kündigungstermin anvisierten 31.07.1997 hinaus hat.

Gründe für das Erlöschen der Verpflichtung zur Fortzahlung der Vergütung mit dem 31.07.1997 G bestehen nicht.

Das BAG geht davon aus, daß A verpflichtet war, G unverzüglich die Beendigung der Schwangerschaft anzuzeigen. Jedoch hat nach Auffassung des BAG A die bestehende Mitteilungspflicht nicht schuldhaft verletzt. Zudem kann im Rahmen des Schadensersatzrechtes nicht der Zustand wiederhergestellt werden, der bei erfolgter Mitteilung mit einer Kündigung zum 31.07.1997 vorgelegen hätte. Dazu im Einzelnen.

1.

Wie soeben erwähnt, geht auch das BAG von einer bestehenden Anzeigepflicht aus.

a.

Gegen eine solche Anzeigepflicht spricht auch nicht § 5 I MuSchG. Diese Norm geht davon aus, daß Arbeitnehmerinnen grundsätzlich nicht verpflichtet sind, das Bestehen einer Schwangerschaft mitzuteilen. Eine Arbeitnehmerin soll in Ansehung ihres Persönlichkeitsrechtes nicht zur Offenbarung ihrer Schwangerschaft verpflichtet werden. Die bezweckte Wahrung des Persönlichkeitsrechtes ist nicht mehr notwendig, wenn die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber von der Schwangerschaft Mitteilung gemacht hat.

„Dieser (der Arbeitgeber – Anm. des Verfassers) hat nunmehr die mutterschutzrechtlichen Pflichten, Verbote und Beschäftigungsbeschränkungen zu beachten. Für die Dauer der Schwangerschaft bestimmen sich Art, Inhalt und Umfang der von der Arbeitnehmerin geschuldeten Arbeitsleistung nicht mehr allein nach den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, sondern nach Maßgabe des Mutterschutzrechtes. Das bedingt eine Verpflichtung der Arbeitnehmerin, den Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert zu unterrichten, sobald die mit der Mitteilung beanspruchten Schutzrechte nicht mehr bestehen.“ (BAG, Urteil vom 18.01.2000 – 9 AZR 932/98, NZA 2000, 1157, 1158)

b.

Muß nun die Arbeitnehmerin A ihrem Arbeitgeber G die nun bestehende Kündigungsmöglichkeit mitteilen und damit frei Haus liefern?

Eine solche Selbstbezeichnung ist dem Arbeitnehmer nicht zumutbar. Dem Arbeitnehmer kann es nicht zugemutet werden, den Arbeitgeber über das Bestehen von Kündigungsgründen zu informieren. Jedoch handelt es sich vorliegend nicht um die Mitteilung eines Kündigungsgrundes. Es geht vielmehr um das Fortbestehen von Schutzrechten aus dem MuSchG.

„Die Kl. übersieht jedoch, daß eine Arbeitnehmerin mit der Anzeige der Beendigung einer vorab mitgeteilten Schwangerschaft keine Tatsache offenbart, die eine Kündigung des Arbeitgebers begründen könnte. Die Rechtsfolgen einer Kündigung bestimmen sich vielmehr nach den vom Arbeitgeber in einem möglichen Bestandsrechtsstreit vorzutragenden Tatsachen, die die Kündigung begründen sollen.

Hier geht es hingegen um den Anspruch des Arbeitgebers auf Unterrichtung über die rechtlichen Grundlagen des Arbeitsverhältnisses. Dazu gehört auch seine Kenntnis, ob eine Kündigung auf Grund der von der Arbeitnehmerin reklamierten Schutzrechte weiterhin nur unter den engen Voraussetzungen von § 9 MuSchG zulässig ist oder ob die allgemein für ihn als Arbeitgeber geltenden Kündigungsbestimmungen eingreifen.“ (BAG, aaO)

2.

Eine schuldhafte, d. h. eine vorsätzliche oder fahrlässige, Verletzung der Mitteilungspflicht durch A ist nicht anzunehmen. Tatsachen, die die Kenntnis der A von der Mitteilungspflicht oder ihrer fahrlässigen Unkenntnis begründen können, liegen nicht vor.

3.

Letztlich kommt es auf das Vorliegen einer schuldhaften Pflichtverletzung nicht an, da aus einer Pflichtverletzung der A folgender Schadensersatzanspruch des G in Gestalt einer Freistellung von der Vergütungsfortzahlung, nicht der Zustand hergestellt werden kann, der bei einer unterstellten Mitteilung über die erlittene Fehlgeburt bestünde.

Die Vorinstanz hatte angenommen, daß A gegenüber G nach dem Schadensersatzrecht verpflichtet ist, den Zustand wiederherzustellen, der bestehen würde, wenn sie ihrer Mitteilungspflicht nachgekommen wäre. Dann hätte G das Arbeitsverhältnis zum 31.07.2000 gekündigt. Diese Kündigung hätte das Arbeitsverhältnis wirksam beendet, so daß eine Fortzahlung der Vergütung über den 31.07.1997 ausscheidet.

Das BAG geht hingegen davon aus, daß ein Schadensausgleich zugunsten des G durch Wiederherstellung des Zustandes, wie er bei erfolgter Mitteilung bestanden hätte, nicht möglich ist. G wäre ansonsten so zu stellen, wie er stehen würde, wenn er A zum 31.07.1997 gekündigt hätte.

Zu beachten ist dabei, daß erst mit der durch die Kündigung bewirkten Beendigung des Arbeitsverhältnisses G von der Fortzahlung der Vergütung befreit worden wäre. Läßt man nun die Wiederherstellung des Zustandes zu, wie er bei erfolgter Mitteilung bestanden hätte, würde man damit den Ausspruch einer Kündigung durch G zum 31.07.1997 fingieren. Das BAG steht auf dem Standpunkt, daß über das Schadensersatzrecht die Fiktion der Abgabe einer Kündigungserklärung nicht möglich ist.

Hintergrund für diese Argumentation ist, daß ansonsten ein zusätzlicher faktischer Beendigungstatbestand eines Arbeitsverhältnisses geschaffen werden würde, der so nicht vorgesehen ist.

Uwe Jahn
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

© RA Uwe Jahn, Schwerin