Fachinformationen Arbeitsrecht, Freitag, 17. Februar 2023

Urteil des Bundesarbeitsgerichts – Beginn des Kündigungsschutzes bei Schwangeren

Gegenüber Schwangeren besteht gemäß § 17 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) ein Kündigungsverbot. Der Zeitpunkt für den Beginn der Schwangerschaft und den Kündigungsschutz ist dort jedoch nicht näher definiert.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit seinem Urteil vom 24. November 2022 (Az. 2 AZR 11/22) nun seine ständige Rechtsprechung bestätigt und damit der vorinstanzlichen Berechnungsmethode eine Absage erteilt. In der Vergangenheit vertraten trotz der nicht neuen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts immer mehr Arbeitsgerichte die Auffassung, dass nicht auf den frühestmöglichen Zeitpunkt der Schwangerschaft abzustellen sei, sondern auf die durchschnittliche Schwangerschaftsdauer von 266 Tagen.

Das Bundesarbeitsgericht hat nun erneut klargestellt, dass der Beginn des Kündigungsverbotes bei natürlicher Empfängnis in der Weise bestimmt wird, dass von dem ärztlich festgestellten mutmaßlichen Tag der Entbindung 280 Tage zurückgerechnet wird. Dieser Zeitraum markiert die äußerste zeitliche Grenze innerhalb derer bei normalem Zyklus eine Schwangerschaft vorliegen kann. Damit werden auch Tage berücksichtigt, an denen das Vorliegen einer Schwangerschaft eher unwahrscheinlich ist. Insoweit geht es nicht um den naturwissenschaftlichen Beginn der Schwangerschaft, sondern um eine Berechnungsmethode für die Bestimmung des Kündigungsverbotes von Schwangeren, der prognostische Inhalte innewohnen und die am verfassungsrechtlichen Schutzauftrag orientiert ist. So ist gewährleistet, dass jede Schwangere den Schutz des § 17 Abs. 1 MuSchG in Anspruch nehmen kann. Da sich bei der Berechnung Fehler und Ungenauigkeiten nicht ausschließen lassen, ist von der für die Schwangere günstigsten Berechnungsmethode auszugehen. So wird der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes vom 26. Februar 2008 (Az. C-506-06 – [Mayr]), die auf dem in Art. 10 Nr. 1 der Mutterschutzrichtlinie vorgesehenen Kündigungsverbot beruht, Rechnung getragen. Demnach soll verhindert werden, dass sich die Gefahr, aus Gründen entlassen zu werden, die mit dem Zustand der Schwangeren in Verbindung stehen, schädlich auf ihre physische und psychische Verfassung auswirken kann.