

*Urteil***ArbG Nürnberg, § 9 Abs. 3 S. 2 MuSchG
Begründungserfordernis einer Kündigung
in der Schwangerschaft**

1. Die Kündigung einer Schwangeren muss gemäß § 9 Abs. 3 Satz 2 MuSchG den Kündigungsgrund angeben und in einer einheitlichen Urkunde gegenüber der Schwangeren erklärt werden.

2. Der bloße Hinweis, dass es sich um eine betriebsbedingte Kündigung handelt, reicht ebenso wenig aus wie eine ausführliche Begründung im vorgeschalteten Verwaltungsverfahren.

(Leitsätze der Redaktion)

Urteil des ArbG Nürnberg vom 22.02.2010, 8 Ca 2123/09

Aus den Gründen:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit zweier Kündigungen, Annahmeverzugslohn sowie um rückständige Vergütung für Mai 2009.

Die am 05.12.1977 geborene, verheiratete Klägerin war seit dem 03.09.2001 bei der Beklagten als Bekleidungsstechnikerin beschäftigt. Das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt belief sich auf 2.100 Euro. [...] Mit Schreiben vom 25.02.2009 kündigte die Beklagte der Klägerin zum 31.05.2009 und begründete die Kündigung mit dringenden betrieblichen Erfordernissen. Zu diesem Zeitpunkt war die Klägerin bereits schwanger. Die Schwangerschaft wurde am 05.03.2009 mit entsprechender ärztlicher Bescheinigung festgestellt und der Beklagten am 09.03.2009 mitgeteilt.

Mit Bescheid vom 28.04.2009 ließ das zuständige Gewerbeaufsichtsamt der Regierung von Mittelfranken die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin zu. Mit Schreiben vom 30.04.2009 sprach die Beklagte der Klägerin „die ordentliche, betriebsbedingte und fristgerechte Kündigung“ des Arbeitsverhältnisses zum 31.07.2009 aus.

Die Klägerin ist der Auffassung, die Kündigung vom 25.02.2009 sei bereits aufgrund § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG nichtig. Unabhängig davon bestünden keine betrieblichen Gründe, die den Ausspruch der Kündigung bedingten.

Die Klägerin trägt vor, die Beklagte habe die Kündigung vom 30.04.2009 nicht begründet, da sie lediglich mitgeteilt habe, dass es sich bei der Kündigung um eine betriebsbedingte und fristgerechte Kündigung des Arbeitsverhältnisses handle. Die bloße Bezeichnung der Kündigung als „betriebsbedingt“ genüge den Anforderungen des § 9 Abs. 3 Satz 2 MuSchG jedoch nicht. Die ohne schriftliche Begründung erteilte Kündigung sei daher unwirksam. Da die Kündigungen vom 25.02.2009 und 30.04.2009 unwirksam seien, habe die Klägerin auch

einen Anspruch auf Zahlung des Gehalts für die Monate August und September 2009.

Sowohl Klage als auch Widerklage sind in vollem Umfang begründet. [...]

2. Die Kündigung vom 25.02.2009 ist nach § 9 Abs. 1 MuSchG unwirksam, da die Klägerin im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bereits schwanger war und dies der Beklagten innerhalb zweier Wochen mitgeteilt hat.

3. Die Kündigung vom 30.04.2009 ist nach § 9 Abs. 3 Satz 2 MuSchG unwirksam, da sie nicht schriftlich begründet wurde. § 9 Abs. 3 Satz 2 statuiert insoweit ein gesetzliches Schriftformerfordernis im Sinne von § 126 BGB. Dieses spezielle gesetzliche Schriftformerfordernis geht jedoch über den für Kündigungen durch § 623 BGB allgemein normierten Schriftformzwang hinaus, da der zulässige Kündigungsgrund im Kündigungsschreiben mitgeteilt werden muss. Das ist der von der zuständigen Behörde ihrer Zulässigkeitsklärung zu Grunde gelegte Kündigungsgrund. Die Angabe der zur rechtlichen Beurteilung dieses Kündigungsgrundes notwendigen Tatsachen ist Wirksamkeitsvoraussetzung (Fiebig/Gallner/Nägele, Kündigungsschutzrecht, 3. Auflage 2007, § 9 MuSchG, Rn 38 m.w.N.).

Gemäß § 9 Abs. 3 Satz 2 MuSchG muss die Kündigung den Kündigungsgrund angeben. Dies bedeutet, dass Kündigung und Begründung in einer einheitlichen Erklärung zusammengefasst sein müssen. Insoweit gelten die Grundsätze der Urkundeneinheit. Die Form des § 9 Abs. 3 Satz 2 ist daher nicht gewahrt, wenn die Kündigung und die Begründung in zwei verschiedenen Erklärungen enthalten sind (Rancke, Mutterschutz, 1. Auflage 2007, § 9 MuSchG, Rn 19 m.w.N.). Die Beklagte kann sich daher nicht darauf berufen, die Kündigungsgründe seien bereits im Verwaltungsverfahren ausführlich dargelegt worden, da der entsprechende Schriftsatz – zwangsläufig – nicht mit der Kündigung verbunden war.

Im Kündigungsschreiben wurde nur mitgeteilt, dass es sich um eine betriebsbedingte, fristgerechte Kündigung handelt. Schlagwortartige Kurzhinweise genügen jedoch dem Begründungserfordernis nicht. Der bloße Hinweis, dass es sich um eine betriebsbedingte Kündigung handelt, reicht daher nicht aus (Rancke, Mutterschutz, 1. Auflage 2007, § 9 MuSchG, Rn 107, 108 m.w.N.).

Trotz Begründung der Kündigung bereits im Verwaltungsverfahren hat die schwangere Arbeitnehmerin auch nach dem Sinn und Zweck des § 9 Abs. 3 Satz 2 MuSchG, dem Art. 10 Nr. 2 RL 92/85/EWG zugrunde liegt, selbst Anspruch auf Mitteilung der berechtigten Kündigungsgründe. Da ein behördliches Zu-

stimmungserfordernis nicht in allen Mitgliedsstaaten existiert, kann als Adressat der Begründung nur die Frau in Betracht kommen. Im Übrigen wäre die Vorschrift des § 9 Abs. 3 Satz 2 MuSchG sinnentleert, wenn die Angabe der Kündigungsgründe im Verwaltungsverfahren ausreichen würde, da ein solches Verfahren im deutschen Recht zwingend vor der Kündigung einer Schwangeren durchzuführen ist.

Der Verstoß gegen die Formvorschrift führt daher zur Nichtigkeit der Kündigung (vgl. Rancke, Mutterschutz, 1. Auflage 2007, § 9 MuSchG, Rn 109 m.w.N.).

4. Aufgrund der Unwirksamkeit der Kündigung vom 30.04.2009 hat die Klägerin Anspruch auf Zahlung des Gehaltes für August und September 2009 im Wege des Annahmeverzugs.