

Urteil

BAG § 9 MuSchG, Art. 6 Abs. 4 GG Schwangere darf eine Woche überlegen

Eine schwangere Arbeitnehmerin genügt ihrer Mitteilungspflicht gem. § 9 Abs. 1 MuSchG auch dann, wenn sie innerhalb der 2-Wochen-Frist die Schwangerschaft zwar erfährt, aber erst nach Ablauf dieser Frist den Arbeitgeber informiert. Es wird ihr eine Überlegungsfrist von in der Regel einer Woche zugebilligt.

Urteil des BAG v. 26.9.2002 – 2 AZR 392/01 –

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung und über Annahmeverzugsansprüche der Klägerin für den Zeitraum ab 5. Dezember 1999 bis 31. Mai 2000.

Die am 21. November 1979 geborene, ledige Klägerin war seit dem 25. Oktober 1999 beim Beklagten als Zahnarzthelferin gegen eine monatliche Bruttovergütung von 2.368,00 DM beschäftigt.

Mit Schreiben vom 19. November 1999, der Klägerin am 20. November 1999 zugegangen, kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis während der vereinbarten Probezeit zum 4. Dezember 1999.

Anlässlich einer ärztlichen Vorsorgeuntersuchung wurde am Freitag, dem 3. Dezember 1999, bei der Klägerin eine Schwangerschaft in der achten Schwangerschaftswoche festgestellt.

Am 8. Dezember 1999 rief die Klägerin in der Praxis des Beklagten an und teilte ihre Schwangerschaft mit. Der Beklagte persönlich erlangte erstmals am 9. Dezember 1999 Kenntnis von der Schwangerschaft. [...]

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung des Beklagten abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

Aus den Gründen:

Die Revision ist begründet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, das Arbeitsverhältnis der Parteien sei durch die Kündigung des Beklagten wirksam beendet worden, weshalb der Klägerin auch kein Annahmeverzugsanspruch zustehe. [...] Die Klägerin habe schuldhaft die Frist des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG versäumt und den Beklagten zu spät von ihrer Schwangerschaft in Kenntnis gesetzt. [...]

B. Dem folgt der Senat nicht. Die Klage ist begründet. [...]

I. Nach § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG ist die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwanger-

schaft unzulässig, wenn dem Arbeitgeber die Schwangerschaft zur Zeit der Kündigung bekannt war oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird; das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird.

1. Die Klägerin war zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung am 20. November 1999 schwanger. Diese Schwangerschaft war jedoch dem Beklagten weder bekannt noch hat die Klägerin sie ihm innerhalb der Zwei-Wochen-Frist, d.h. bis spätestens zum 6. Dezember 1999, mitgeteilt. Die Mitteilung erfolgte vielmehr erst am 8. Dezember 1999. Der Beklagte persönlich erhielt von ihr erst am 9. Dezember 1999 Kenntnis.

2. Diese Fristüberschreitung ist aber unschädlich. Sie beruht auf einem von der Klägerin nicht zu vertretenden Grund.

a) Die Fristüberschreitung ist von der schwangere Frau dann i.S.d. § 9 Abs. 1 Satz 1 2. Halbsatz MuSchG zu vertreten, wenn sie auf einem gröblichen Verstoß gegen das von einem ordentlichen und verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten zurückzuführen ist („Verschulden gegen sich selbst“ – Senat 6. Oktober 1983 – 2 AZR 368/82 – BAGE 43, 331; 13. Juni 1996 – 2 AZR 736/95 – BAGE 83, 195; zuletzt 16. Mai 2002 – 2 AZR 730/00 – z.V.v.). Dabei kommt es nicht darauf an, durch welchen Umstand die schwangere Frau an der Fristeinhaltung gehindert ist (Senat 13. Juni 1996 – 2 AZR 736/95 – a.a.O.). Dementsprechend kann eine unverschuldete Versäumung der Zwei-Wochen-Frist nicht nur vorliegen, wenn die Frau während dieser Frist keine Kenntnis von ihrer Schwangerschaft hat, sondern auch dann, wenn sie zwar ihre Schwangerschaft beim Zugang der Kündigung kennt oder während des Laufs der Zwei-Wochen-Frist von ihr erfährt, aber durch sonstige Umstände an der rechtzeitigen Mitteilung unverschuldet gehindert ist (Senat 13. Juni 1996 – 2 AZR 736/95 – a.a.O.; APS/Rolfs § 9 MuSchG Rn. 38). Dies folgt aus Art. 6 Abs. 4 GG, der den bindenden Auftrag an den Gesetzgeber enthält, jeder Mutter Schutz und Fürsorge der Gemeinschaft angedeihen zu lassen (BVerfG 13. November 1979 – 1 BvL 24/77 – BVerfGE 52, 357). Hiernach kann es keinen erheblichen Unterschied machen, ob die Frau erst einen Tag nach Ablauf der Zwei-Wochen-Frist des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG oder kurz vor dem Ablauf dieser Frist von ihrer Schwangerschaft erfährt und dann schuldlos an einer rechtzeitigen Mitteilung gehindert ist. [...]

Zwar führt der Umstand, daß die Frau während des Laufs der gesetzlichen Mitteilungsfrist von ihrer

Schwangerschaft erfährt, nicht automatisch zu einer entsprechenden Verlängerung der Mitteilungsfrist um den bereits abgelaufenen Zeitraum (so aber ArbG Kassel 22. Februar 1980 – 4 Ca 79/80 – DB 1980, 790; ArbG Köln 8. Oktober 1981 – 5 Ca 1559/80 – DB 1982, 441; dagegen auch APS/Rolfs § 9 MuSchG Rn. 38). Die Schwangere kann aber, sofern die Unkenntnis von ihrer Schwangerschaft von ihr nicht zu vertreten ist, von der Möglichkeit nach § 9 Abs. 1 Satz 1 2. Halbsatz MuSchG Gebrauch machen (APS/Rolfs § 9 MuSchG Rn. 38; Buchner/Becker MuSchG 6. Aufl. § 9 Rn. 99; Zmarzlik/Zipperer/Viethen MuSchG 8. Aufl. § 9 Rn. 38). Im Hinblick auf die besonderen Anforderungen, die Art. 6 Abs. 4 GG stellt, beeinträchtigt die dadurch bewirkte faktische Fristverlängerung die Interessen des Arbeitgebers nicht in entscheidendem Maße. Vielmehr zeigen die Regelungen des Mutterschutzgesetzes, daß der Gesetzgeber in Umsetzung des Art. 6 Abs. 4 GG der schwangeren Frau mit der Einräumung der zweiwöchigen Mitteilungsfrist einen ausreichenden zeitlichen Handlungsspielraum verschaffen wollte, innerhalb dessen eine nachträgliche Mitteilung regelmäßig möglich sein sollte (KR-Pfeiffer 6. Aufl. § 9 MuSchG Rn. 56 a; Senat 13. Juni 1996 - 2 AZR 736/95 – a.a.O.). Die Einräumung einer – zumindest kurzen - Überlegungsfrist erscheint deshalb im Hinblick auf das Ziel des Gesetzes, die werdende Mutter so zu schützen, daß sie ihr Kind ungestört zur Welt bringen kann, angezeigt. Die Regelungen des Mutterschutzgesetzes wollen der werdenden Mutter nicht nur die wirtschaftlichen Sorgen durch Erhaltung des Arbeitsplatzes nehmen. Nach Möglichkeit sollen auch alle psychischen Belastungen für die Mutter, die mit der Kündigung eines Arbeitsplatzes verbunden sind (BVerwG 21. Oktober 1970 – V C 34/69 – BVerwGE 36, 160), vermieden werden. Berücksichtigt man dieses Ziel und die Ausgestaltung der gesetzlichen Mitteilungsfrist, so erscheint es zwingend, auch den Frauen, die noch während des Laufs der gesetzlichen Mitteilungspflicht von ihrer Schwangerschaft Kenntnis erlangen, einen gewissen Überlegungszeitraum, auch um einen qualifizierten juristischen Rat einzuholen, zuzubilligen. Andernfalls würde eine solche Überlegungsfrist praktisch auf „Null“ reduziert und leerlaufen, wenn die schwangere Arbeitnehmerin beispielsweise erst am letzten Tag der gesetzlichen Mitteilungsfrist von ihrer Schwangerschaft erfährt und den Arbeitgeber nicht sofort hiervon in Kenntnis setzt. ...]

3. Die Klägerin hat die Mitteilung über ihre Schwangerschaft unverzüglich nachgeholt.

[...] Nach der Rechtsprechung des Senats kann regelmäßig ein Zeitraum von einer Woche noch als ausreichend für ein unverzügliches Nachholen der

Mitteilung angesehen werden (vgl. insbesondere Senat 27. Oktober 1983 – 2 AZR 214/82 – a.a.O.; 6. Oktober 1983 – 2 AZR 368/82 – BAGE 43, 331; APS/Rolfs § 9 KSchG Rn. 39).

II. Da das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 4. Dezember 1999 hinaus fortbesteht, steht der Klägerin auch die begehrte Forderung auf Zahlung ihrer Arbeitsvergütung bis einschließlich Mai 2000 [...] zu. [...]