



Infoblatt Anträge auf Zulassung zur Kündigung nach § 17 Abs. 2 Mutterschutzgesetz

I. ALLGEMEINES

Aufgrund des § 17 Abs. 1 MuSchG ist die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft, bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier 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.

In besonderen Fällen kann jedoch die zuständige Behörde (in Baden-Württemberg die Regierungspräsidien) gemäß § 17 Abs. 2 Mutterschutzgesetz die Kündigung des Arbeitsverhältnisses einer unter diesem besonderen Kündigungsschutz stehenden Frau ausnahmsweise für zulässig erklären.

Wann ein besonderer Fall angenommen werden kann, ist im Gesetz nicht bestimmt. Aber auch dann, wenn ein besonderer Fall vorliegt, darf die Kündigung nur "ausnahmsweise" für zulässig erklärt werden. Dies kann nur dann der Fall sein, wenn außergewöhnliche Umstände das Zurücktreten der vom Mutterschutzgesetz als vorrangig angegebenen Interessen der werdenden Mutter oder Wöchnerin hinter die des Arbeitgebers rechtfertigen (BVerwG vom 18.08.1977 AP Nr. 5 zu § 9 MuSchG alt),

Die Behörde kann vor der Entscheidung u.a. dem Betriebs-/Personalrat die Gelegenheit geben, sich zu äußern, es sei denn, die Arbeitnehmerin hat ausdrücklich erklärt, dass sie mit einer Beteiligung des Betriebs-/Personalrates nicht einverstanden ist (gegebenenfalls schriftliche Erklärung beifügen).

Der Antrag muss die Kontaktdaten der Frau sowie den voraussichtlichen Entbindungstermin enthalten.

II. GRÜNDE, DIE EINE ZULASSUNG RECHTFERTIGEN KÖNNEN

1. Betriebsschließung / Teilschließung

Eine Zulassung ist z. B. möglich, wenn der Betrieb/die Abteilung, in dem/der die Arbeitnehmerin beschäftigt ist, stillgelegt wird und die Arbeitnehmerin nicht in einem anderen Betrieb/einer anderen Abteilung des Unternehmens weiter beschäftigt werden kann.

In diesem Fall sind z. B. zu folgenden Punkten Unterlagen vorzulegen:

- Übersicht über Unternehmensstruktur (Organigramm)
- Umsetzungsmöglichkeiten
- Zeitpunkt der Stilllegung
- Insolvenzunterlagen - Eröffnungsbeschluss
- Stilllegungsbeschluss
- Sozialplan
- Darstellung der wirtschaftlichen Lage/Auftragslage
- Stand der Verhandlungen über einen Verkauf
- Was passiert mit materiellen und immateriellen Betriebsmitteln:
 - Grundstücke - Gebäude
 - Maschinen - Inventar
 - noch nicht abgewickelte Aufträge
 - Kundenkartei - Geschäftspapiere - Adressen
 - Abnahme- und Lieferbeziehungen
 - Pläne - Know-how
 - Arbeitnehmerverträge

2. Existenzgefährdung

Ein besonderer Fall im Sinne des § 17 Abs. 2 Mutterschutzgesetz ist etwa dann anzunehmen, wenn die wirtschaftliche Belastung des Arbeitgebers infolge der Erfüllung der sich aus dem Mutterschutzgesetz ergebenden Verpflichtung zu einer Gefährdung seiner Existenz führen würde (OVG Berlin vom 01.09.1969 Gew.Arch. 1970 S. 185). Ein besonderer Fall kann aber auch angenommen werden, wenn die wirtschaftliche Belastung infolge der Erfüllung der sich aus dem Mutterschutz ergebenden Verpflichtung in die Nähe einer solchen Existenzgefährdung führen würde (BVerwG. G. vom 21.10.1970 AP Nr. 33).

In diesem Fall sind z. B. zu folgenden Punkten Unterlagen vorzulegen:

- schriftliche Darstellung der wirtschaftlichen Situation (Verlustnachweis)
- Bilanz der letzten zwei Jahre, aktuelle G+V - Rechnung
- Lohnkosten aller Arbeitnehmer, Einkommen des Unternehmers

- Finanzielle Belastung durch das Arbeitsverhältnis der werdenden Mutter (ggf. unter Berücksichtigung der Erstattung aus dem Umlageverfahren)
- Sanierungskonzept

Bei Verweigerung der Vorlage prüffähiger Unterlagen ist i.d.R. mit einer (gebührenpflichtige) Ablehnung zu rechnen.

3. Pflichtverletzung

Bei vorsätzlichen Pflichtverletzungen durch besonders schwere Verstöße der Frau gegen arbeitsvertragliche Pflichten oder vorsätzliche strafbare Handlungen der Frau, z. B. durch Diebstahl, gröbliche Beleidigung, tätliche Bedrohung des Arbeitgebers, beharrliche Arbeitsverweigerung, wiederholtes unentschuldigtes Fehlen kann ein besonderer Fall angenommen werden, wenn zweifelsfrei feststeht, dass das Verhalten der Arbeitnehmerin nicht durch die besondere seelische Verfassung während der Schwangerschaft bedingt ist, und die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber unzumutbar wird.

Rechtlich wird dem dadurch Rechnung getragen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung aufgelöst wird. Dies hat regelmäßig auch in Bezug auf eine Frau zu gelten, die während der in § 17 Abs. 1 Satz 1 MuSchG bezeichneten Zeit Kündigungsschutz genießt.

In diesem Fall sind z. B. zu folgenden Punkten Unterlagen vorzulegen:

- Ausführliche Sachverhaltsschilderungen
- Beweise, z. B. schriftliche Abmahnungen, Zeugenaussagen

Es wird darauf hingewiesen, dass der Vortrag zu o.g. Punkten die maßgeblichen Tatsachen umfassend und so genau wie möglich darstellen sollte. Die Mitteilung eigener Wertungen, die ohne Nennung der ihr zugrundeliegenden Tatsachen nicht überprüfbar sind, genügt nicht.

.

**Bei Fragen stehen Ihnen die zuständigen Mitarbeiter/innen des
Regierungspräsidiums gerne zur Verfügung.**

Kontaktdaten und weitere Informationen rund um das Thema "Mutterschutz" finden Sie im Internet unter

rp.baden-wuerttemberg.de >Themen >Wirtschaft >Arbeitsschutz >Mutterschutz