

5. Mai 1961

83

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: MuSchG § 9

- Leitsätze:
- 1) Ist dem Arbeitgeber zur Zeit der von ihm erklärten Kündigung die Schwangerschaft der Arbeitnehmerin nicht bekannt, dann behält die Arbeitnehmerin den Kündigungsschutz des § 9 Abs. 1 MuSchG, wenn sie die Schwangerschaft innerhalb einer Woche nach Zugang der Kündigung dem Arbeitgeber mitteilt. Die Wochenfrist wird auch durch die Mitteilung der Arbeitnehmerin gewahrt, eine Schwangerschaft sei wahrscheinlich oder werde vermutet.
 - 2) Bei Mitteilung einer blossen Vermutung der Schwangerschaft kann der Arbeitgeber von der Arbeitnehmerin den Nachweis der Schwangerschaft durch das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme verlangen. Der Arbeitgeber kann auch auf seine Kosten die Beibringung eines Schwangerschaftsfrühtests fordern. Einem solchen Verlangen muß die Arbeitnehmerin innerhalb angemessener Frist nachkommen. Ob sich die Versäumung der Frist auf den Kündigungsschutz des § 9 Abs 1 MuSchG auswirkt, bleibt dahingestellt.

Aktenzeichen: 1 AZR 454/59

Urteil des BAG vom 5. Mai 1961

LAG Düsseldorf (Köln)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 454/59

2 Sa 242/59 Düsseldorf
(Köln)

Im Namen des Volkes!

83

Verkündet
am 5. Mai 1961

gez. Henkelmann,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 5. Mai 1961 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Reinecke und Pinther für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, Kammer Köln, vom 23. Juli 1959 - 2 Sa 242/59 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin war bei der Beklagten als Arbeiterin beschäftigt. Die Beklagte kündigte ihr am 13. zum 27. März 1959 aus betrieblichen Gründen. Am 14. März 1959 teilte die Klägerin dem für die Entgegennahme solcher Erklärungen zuständigen Meister mit, daß sie wahrscheinlich schwanger sei; ihre Periode habe drei Monate ausgesetzt. Der Meister forderte sie auf, innerhalb einer Woche ein ärztliches Zeugnis über ihren Zustand beizubringen. Dem kam die Klägerin am 24. März 1959 durch Vorlage eines an diesem Tage ausgestellten ärztlichen Zeugnisses nach. Darin ist gesagt, daß mit einiger Wahrscheinlichkeit eine Schwangerschaft bestehe und daß Genaues erst auf Grund einer Untersuchung zu einem späteren Termin gesagt werden könne.

Anfang April 1959 hat die Klägerin unter Berufung auf § 9 MuSchG Klage erhoben mit dem Antrag auf Feststellung, daß die am 13. März 1959 ausgesprochene Kündigung unzulässig sei. Im Verlaufe des Rechtsstreits hat die Klägerin das Zeugnis eines Frauenarztes vom 21. April 1959 vorgelegt, in dem bestätigt wird, daß bei der Klägerin eine Schwangerschaft im dritten Monat vorliege.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Aufhebung der bisherigen Urteile und die Abweisung der Klage, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Die Kündigung vom 13. März 1959 verstößt gegen § 9 Abs. 1 MuSchG und ist deshalb unwirksam.

1. Mangels anderer Feststellung ist davon auszugehen, daß der Beklagten zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft der Klägerin nicht bekannt gewesen ist. Dieser steht deshalb der Kündigungsschutz des § 9 Abs. 1 MuSchG nur zu, wenn sie innerhalb einer Woche nach Zugang der Kündigung, also bis zum 20. März 1959, der Beklagten die Schwangerschaft mitge-



teilt hat. Dieses Erfordernis ist, wie die Vorinstanzen zutreffend festgestellt haben, durch die Mitteilung der Klägerin vom 14. März 1959 gegenüber dem Meister H. erfüllt.

Die Beklagte meint zwar, nur eine ohne jede Einschränkung abgegebene Erklärung über das Bestehen einer Schwangerschaft entspreche dem Wortlaut und dem Sinn des § 9 Abs. 1 MuSchG, so daß die Mitteilung der Klägerin, sie sei wahrscheinlich schwanger, nicht genügen würde. Der Ansicht der Beklagten ist aber nicht zu folgen. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat, die Erklärung der Klägerin schon deshalb den Erfordernissen des Gesetzes genügt, weil die Klägerin die näheren Umstände für ihre Annahme, sie sei schwanger, nämlich das wiederholte Ausbleiben der Periode, mitgeteilt hat. Auch ohne einen solchen erläuternden Zusatz muß die Mitteilung, eine Schwangerschaft sei wahrscheinlich oder werde vermutet, jedenfalls in der ersten Zeit der Schwangerschaft als ausreichende Mitteilung im Sinne des § 9 Abs. 1 MuSchG angesehen werden.

Der bloße Wortlaut des Gesetzes, wonach "die" Schwangerschaft mitzuteilen ist, mag für die Auffassung der Beklagten ins Feld geführt werden können. Eine sachgemäße Auslegung darf aber nicht an dem buchstäblichen Sinn des Ausdrucks haften, sondern muß den wirklichen Willen des Gesetzgebers erforschen und diesen der Rechtsfindung zugrundelegen (§ 133 BGB). In diesem Zusammenhang ist als sicher davon auszugehen, daß dem Gesetzgeber die natürlichen Gegebenheiten bei einer Schwangerschaft bekannt gewesen sind. Da der Kündigungsschutz für werdende Mütter zeitlich nicht beschränkt ist, sondern vom Beginn der Schwangerschaft an gewährt wird, sind auch die Fälle in die Regelung einbezogen, in denen bei einer vom Arbeitgeber erklärten Kündigung nicht sofort mit Sicherheit das Bestehen einer Schwangerschaft mitgeteilt werden kann, weil eine Schwangerschaft im Anfangsstadium vielfach nur schwer zuverlässig festzustellen ist. Damit hat der Gesetzgeber in Kauf genommen, daß die für den Eintritt des



Kündigungsschutzes erhebliche Mitteilung der Schwangerschaft im Frühstadium regelmäßig nur in der Form erfolgt, daß eine Schwangerschaftsvermutung bestehe oder daß das Vorliegen einer Schwangerschaft wahrscheinlich sei. Würde eine derartige Mitteilung nicht anerkannt, dann wäre die Arbeitnehmerin u.U. zur Unehrlichkeit gezwungen, indem sie eine Schwangerschaft fest behaupten müßte, obwohl sie diese nur vermuten kann; andernfalls ginge sie des vom Gesetz auch einer solchen Frau zugedachten Schutzes verlustig. Diese Auslegung des § 9 Abs. 1 MuSchG entspricht der weit überwiegenden Meinung in Rechtsprechung und Schrifttum (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrb.d.Arbr., 6. Aufl., Bd. I S. 667, insbes. Fußnote 66; Bulla, MuSchG, 1954, § 9 Anm. 64 ff.; Köst, MuSchG, 1958, § 9 Anm. 35 ff.; alle mit weiteren Hinweisen).

2. Die Klägerin hat den Kündigungsschutz aus § 9 MuSchG nicht deshalb verloren, weil sie das erste ärztliche Zeugnis zehn Tage nach der Aufforderung durch den Meister Baller am 24. März 1959 vorgelegt und den eindeutigen Nachweis der Schwangerschaft durch das zweite fachärztliche Zeugnis vom 21. April 1959 einige Wochen später geführt hat.

Der Revision ist zuzugeben, daß bei Mitteilung einer bloßen Vermutung der Schwangerschaft ein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers besteht, einen Nachweis der Schwangerschaft durch das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme zu verlangen. Es besteht die Notwendigkeit, im Falle einer Kündigung die Rechtslage rasch zu klären. Daher ist eine entsprechende Nachweispflicht der Arbeitnehmerin nach § 242 BGB zu bejahen.

Gesetzliche Vorschriften, innerhalb welcher Frist die Arbeitnehmerin einem solchen Verlangen des Arbeitgebers nachkommen muß, gelten nicht. Insbesondere kann dafür weder die Wochenfrist des § 9 Abs. 1 MuSchG, die lediglich für die Mitteilung der Schwangerschaft bestimmt ist, noch etwa die von Fall zu Fall unterschiedliche, im Falle der fristlosen Kündigung überhaupt fehlende Kündigungsfrist noch eine einseitig vom Arbeitgeber festgesetzte Frist maßgebend sein. Vielmehr kommt es für die Länge der Frist



auf die Umstände des Einzelfalles in dem Sinne an, daß der Arbeitnehmerin für die Beibringung des vom Arbeitgeber geforderten Nachweises eine angemessene Frist zur Verfügung stehen muß. Dabei sind einerseits die persönlichen Verhältnisse der Arbeitnehmerin, namentlich ihr Wohnort, andererseits das Interesse des Arbeitgebers an einer schnellen Klärung, vor allem aber zu berücksichtigen, daß vom medizinischen Standpunkt aus erst nach einer gewissen Zeit eine zuverlässige Feststellung möglich ist. Ist dem Arbeitgeber daran gelegen, die Zeit der Ungewissheit über die Wirksamkeit seiner Kündigung abzukürzen, dann hat er die Möglichkeit, ausdrücklich auf seine Kosten die Vorlage eines auf neuzeitlichen Untersuchungsmethoden beruhenden sogen. Schwangerschaftsfrühnachweises, z.B. des Krötentestes, zu verlangen.

Im vorliegenden Fall hat die Klägerin die Frist zur Führung des Nachweises nicht unangemessen hinausgezogen. Wie sich aus dem ersten ärztlichen Zeugnis ergibt, war zu dieser Zeit eine sichere Feststellung der Schwangerschaft nicht möglich. Es wurde eine Untersuchung zu einem späteren Zeitpunkt für notwendig gehalten. Wenn sich die Klägerin dieser Untersuchung noch vor Ablauf eines Monats unterzog und dabei fachärztlich festgestellt wurde, daß in diesem Zeitpunkt eine Schwangerschaft im dritten Monat vorlag, so muß davon ausgegangen werden, daß das Bestehen der Schwangerschaft lediglich durch Tastbefund wesentlich früher nicht nachzuweisen war.

Steht somit fest, daß die Klägerin in angemessener Frist und damit rechtzeitig den Nachweis der Schwangerschaft geführt hat, so kann dahingestellt bleiben, welche Rechtsfolgen bei einer verspäteten Vorlage des Nachweises eintreten, insbesondere ob sich, wie teilweise in Rechtsprechung und Schrifttum angenommen wird, Auswirkungen auf den Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz oder etwa Schadenersatzpflichten ergeben.

3. Die von der Beklagten erhobenen formellen Rügen vermögen an der Entscheidung nichts zu ändern. Die Beklagte beanstandet, daß der Ausgangspunkt der Landesarbeitsge-



- 6 -

richts unrichtig sei, weil seine Feststellung, jeder unbefangene Dritte habe aus den Angaben der Klägerin über das Ausbleiben der Periode die Mitteilung der Schwangerschaft entnehmen müssen, unter Verletzung des § 286 ZPO getroffen sei und allgemeinen Erfahrungssätzen widerspreche. Wie in Ziff. 1 dieser Entscheidungsgründe ausgeführt ist, kommt es auf die von der Beklagten beanstandete Feststellung des Landesarbeitsgerichts nicht an. Auch wenn die Arbeitnehmerin lediglich mitteilt, daß sie wahrscheinlich schwanger sei, und selbst wenn die erste ärztliche Untersuchung keine größere Gewißheit verschafft, genügt diese Mitteilung zur Wahrung der Wochenfrist des § 9 Abs. 1 MuSchG, wenn tatsächlich eine Schwangerschaft besteht. Unter diesen Umständen ist weder der Inhalt des ersten ärztlichen Zeugnisses noch die Aussage des Zeugen H. über frühere Redereien der Klägerin für die Entscheidung von Bedeutung.

gez. Nipperdey

Wichmann

Dr. Gröninger

Dr. Reinecke

Pimther



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)