

Aktenzeichen: 2 AZR 736/95
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 13. Juni 1996
- 2 AZR 736/95 -

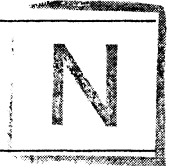
I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Urteil vom 13. Dezember 1994
- 7 Ca 8098/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 06. September 1995
- 2 Sa 18/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Mutterschutz, Kündigungsverbot

Gesetz:

MuSchG § 9 Abs. 1 Satz 1, § 5

Leitsätze:

1. § 9 Abs. 1 Satz 1 2. Halbs. MuSchG gilt unabhängig davon, ob die Arbeitnehmerin bei Kündigungszugang Kenntnis von ihrer Schwangerschaft hatte.

2. Geht einer schwangeren Arbeitnehmerin während ihres Urlaubs eine Kündigung zu und teilt sie dem Arbeitgeber unverzüglich nach Rückkehr aus dem Urlaub ihre Schwangerschaft mit, so ist die Überschreitung der Zwei-Wochen-Frist des § 9 Abs. 1 Satz 1 2. Halbs. MuSchG nicht allein deshalb als verschuldet anzusehen, weil die Arbeitnehmerin es unterlassen hat, dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft vor Urlaubsantritt anzuzeigen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 736/95

2 Sa 18/95 Baden-Württemberg

Verkündet am
13. Juni 1996

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Jatz,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 13. Juni 1996 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bitter und Bröhl sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Engelmann und Dr. Wolter für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das am 6. September 1995 verkündete Urteil des Landesarbeits-



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



- 2 -

gerichts Baden-Württemberg - 2 Sa 18/95 - wird
auf ihre Kosten zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin ist in dem von der Beklagten betriebenen Verlag seit 15. Februar 1994 als Assistentin der Anzeigenleitung zu einem Bruttogehalt von zuletzt 4.100,00 DM beschäftigt. Am 28. Juli 1994 heiratete die Klägerin und ging anschließend am 1. August 1994 auf Hochzeitsreise. Von dieser Auslandsreise kehrte sie am 15. August 1994 zurück und fand in ihrem Briefkasten ein Kündigungsschreiben der Beklagten vom 2. August 1994, mit dem das Arbeitsverhältnis zum 31. August 1994 gekündigt wurde. Die Klägerin war zu diesem Zeitpunkt in der zwölften Woche schwanger. Dies war ihr auch zumindest seit dem 14. Juli 1994, dem Tag der Ausstellung des Mutterpasses bekannt. Mit Schreiben vom 16. August 1994, der Beklagten zugegangen am 18. August 1994 machte die Klägerin der Beklagten unter gleichzeitiger Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung Mitteilung von ihrer Schwangerschaft.

Mit ihrer am 19. August 1994 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage macht die Klägerin geltend, die Kündigung sei nach § 9 MuSchG unwirksam. Sie hat bestritten, daß das Kündigungsschreiben bereits am 2. August 1994 in ihren Briefkasten eingeworfen worden ist, und dazu behauptet, ihre Nachbarn hätten noch am 6. August 1994 ihren Briefkasten geleert und dabei das Kündigungsschreiben nicht vorgefunden. Jedenfalls sei es ihr nicht als Verschulden



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



anzurechnen, daß die Mitteilung der Schwangerschaft erst am 18. August 1994 erfolgt sei. Sie habe nicht mit einer Kündigung rechnen müssen. Es habe deshalb kein Anlaß bestanden, schon vor ihrer Hochzeit bzw. vor Antritt der Hochzeitsreise die Beklagte über die Schwangerschaft zu unterrichten. Nach ihrer Rückkehr aus dem Ausland und Kenntnis von dem Kündigungsschreiben habe sie der Beklagten unverzüglich ihre Schwangerschaft angezeigt.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 2. August 1994 nicht mit Ablauf des 31. August 1994 aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat zur Stützung ihres Klageabweisungsantrags behauptet, das Kündigungsschreiben sei am 2. August 1994 durch Boten in den Briefkasten der Klägerin eingeworfen worden. Von der Hochzeit und der Schwangerschaft der Klägerin habe sie keine Kenntnis gehabt. Es wäre der Klägerin ohne weiteres möglich und auch zumutbar gewesen, für den Fall des Zugangs einer Kündigung während ihres Urlaubs Vorsorge zu treffen und die Schwangerschaft vor ihrer Auslandsreise anzuzeigen.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt. Die Berufung der Beklagten blieb erfolglos. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.



E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Die Kündigung der Beklagten war nach § 9 Abs. 1 MuSchG unzulässig. Unterstellt man zugunsten der Beklagten, daß das Kündigungsschreiben bereits am 2. August 1994 in den Briefkasten der Klägerin gelangt und dieser damit zugegangen ist, so hat die Klägerin der Beklagten zwar nicht innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung Mitteilung von ihrer Schwangerschaft gemacht; dies ist aber unschädlich, weil die geringfügige Fristüberschreitung auf einem von der Klägerin nicht zu vertretenden Grund beruhte und die Klägerin die Mitteilung unverzüglich nachgeholt hat.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, auch im Fall einer längeren Urlaubsreise sei die schwangere Arbeitnehmerin regelmäßig nicht gehalten, dem Arbeitgeber vorsorglich vor Urlaubsantritt Mitteilung von einer bestehenden Schwangerschaft zu machen. Erhalte die Arbeitnehmerin schuldlos erst nach Ablauf der Zwei-Wochen-Frist Kenntnis von dem Zugang der Kündigung, so reiche es aus, wenn sie die Mitteilung der Schwangerschaft unverzüglich nachhole.

II. Dem folgt der Senat.

1. Nach § 9 Abs. 1 Satz 1 2. Halbs. MuSchG führt die Versäumung der Zwei-Wochen-Frist für die nachträgliche Mitteilung der Schwangerschaft nur dann zum Verlust des besonderen Kündigungsschutzes, wenn sie auf einem Verschulden beruht oder wenn die Ar-



beitnehmerin die Mitteilung nicht unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern nachholt. Das Gesetz unterscheidet nicht danach, ob die schwangere Arbeitnehmerin bei Zugang der Kündigung Kenntnis von ihrer Schwangerschaft hatte oder nicht. Die Kenntnis oder Unkenntnis der Arbeitnehmerin von ihrer Schwangerschaft spielt für den Lauf der Zwei-Wochen-Frist des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG keine Rolle (Zmarzlik/Zipperer/Viethen, Mutterschutzgesetz, Mutterschaftsleistungen, Bundeserziehungsgeldgesetz, 7. Aufl., § 9 MuSchG Rz 29). Auch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Beschlüsse vom 13. November 1979 - 1 BvL 24/77 -, - 1 BvL 19/78 -, - 1 BvL 38/79 - und vom 22. Oktober 1980 - 1 BvR 262/80 - AP Nr. 7 und 8 zu § 9 MuSchG 1968), auf der die Einfügung des § 9 Abs. 1 Satz 2 2. Halbs. MuSchG durch Gesetz vom 3. Juli 1992 (BGBl. I, S. 1191) letztlich basiert, stellt ganz allgemein auf die unverschuldete Versäumung der Zwei-Wochen-Frist ab, ohne danach zu differenzieren, ob der Arbeitnehmerin bei Zugang der Kündigung ihre Schwangerschaft bekannt war oder nicht.

2. Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung sprechen ebenfalls dagegen, der schwangeren Arbeitnehmerin, wie dies die Revision vertritt, den gesetzlichen Schutz von vornherein zu versagen, wenn sie bei Zugang der Kündigung Kenntnis von ihrer Schwangerschaft hatte, aber aus anderen Gründen unverschuldet verhindert war, dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft binnen zwei Wochen anzuzeigen. Zweck der Mitteilungsfrist ist es, der schwangeren Arbeitnehmerin einen ausreichenden zeitlichen Handlungsspielraum zu verschaffen, innerhalb dessen eine nachträgliche Mitteilung in der Regel möglich sein soll (KR-Pfeiffer, 4. Aufl., § 9 MuSchG Rz 56 a). Diese Überlegungsfrist würde beseitigt, würde man nicht



einmal das Vorbringen der Arbeitnehmerin berücksichtigen, sie habe während der Zwei-Wochen-Frist vom Zugang der Kündigung schuldlos keine Kenntnis erlangt bzw. der rechtzeitigen Mitteilung hätten sonstige Hinderungsgründe entgegengestanden. Eine solche Einschränkung würde im Ergebnis einen Rückschritt hinter den Rechtszustand darstellen, der vor Einführung der Zwei-Wochen-Frist zur nachträglichen Mitteilung der Schwangerschaft bestand: Schon das Mutterschutzgesetz 1942 (RGBl. I, S. 321) verlangte zur Erhaltung des besonderen Kündigungsschutzes lediglich eine unverzügliche Mitteilung vom Bestehen der Schwangerschaft nach Zugang der Kündigung; dies konnte nur bedeuten, daß die Mitteilung rechtzeitig erfolgt war, wenn bei Kenntnis der Arbeitnehmerin von ihrer Schwangerschaft im Zeitpunkt der Kündigung der sofortigen Mitteilung sonstige Hindernisse entgegenstanden, die die Arbeitnehmerin nicht zu vertreten hatte, und die Mitteilung ohne schuldhaftes Zögern nachgeholt wurde. Durch die Einführung einer zweiwöchigen (früher einwöchigen) Überlegungsfrist kann sich dieser Rechtszustand nicht zum Nachteil der Arbeitnehmerin verändert haben.

3. Auch in der Literatur wird überwiegend vertreten, daß eine unverschuldete Versäumung der Zwei-Wochen-Frist des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG nicht nur dann eintreten kann, wenn die Arbeitnehmerin von der Schwangerschaft keine Kenntnis hat, sondern auch dann, wenn sie bei Kenntnis von ihrer Schwangerschaft durch sonstige Umstände unverschuldet an der rechtzeitigen Mitteilung gehindert ist (Wenzel, BB 1981, 674, 677; Eich, DB 1981, 1233, 1236; KR-Pfeiffer, aaO; MünchArbR/Heenen, § 219 Rz 97; Zmarzlik/



Zipperer/Viethen, aaO, Rz 29, 33; Meisel/Sowka, Mutterschutz und Erziehungsurlaub, 4. Aufl., § 9 MuSchG Rz 91; einschränkend wohl Gröninger/Thomas, Mutterschutzgesetz, Stand Juli 1993, § 9 MuSchG Rz 22). Die Rechtsprechung (BVerfG Beschlüsse vom 13. November 1979 und 22. Oktober 1980, aaO; BAG Urteil vom 13. Januar 1982 - 7 AZR 764/79 - AP Nr. 9 zu § 9 MuSchG 1968; Senatsurteil vom 6. Oktober 1983 - 2 AZR 368/82 - AP Nr. 12, aaO) hat zwar vor der gesetzlichen Neufassung des § 9 MuSchG das Recht der Arbeitnehmerin zur nachträglichen Mitteilung ihrer Schwangerschaft an dem häufigeren Fall entwickelt, daß die Arbeitnehmerin bei Zugang der Kündigung keine Kenntnis von ihrer Schwangerschaft hatte. Es sind jedoch (Senatsurteil vom 31. Oktober 1985 - 2 AZR 578/84 - RzK IV 6 a Nr. 5) auch sonstige Hinderungsgründe (Krankenhausaufenthalt) berücksichtigt worden, die trotz Kenntnis der Arbeitnehmerin von ihrer Schwangerschaft einer rechtzeitigen Mitteilung an den Arbeitgeber entgegenstanden. Es macht keinen Unterschied, ob die Arbeitnehmerin erst während der Zwei-Wochen-Frist des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG von ihrer Schwangerschaft erfährt und dann schuldlos an der rechtzeitigen Mitteilung gehindert ist, oder ob sie zwar von Anfang an Kenntnis von ihrer Schwangerschaft hat, an der Einhaltung der Zwei-Wochen-Frist aber dadurch gehindert wird, daß ihr das Kündigungsschreiben während einer Auslandsreise an ihrem Wohnort zugeht und sie erst nach Ablauf der Zwei-Wochen-Frist Kenntnis von der Kündigung erlangt (Wenzel, aaO, S. 678).

4. Die von der Revision geforderte Einschränkung des § 9 Abs. 1 Satz 1 2. Halbs. MuSchG auf Fälle, in denen die Arbeitnehmerin bei Zugang der Kündigung keine Kenntnis von ihrer Schwangerschaft hatte, würde auch verfassungsrechtlichen Bedenken unterliegen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

§ 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG würde dann insoweit eine starre Ausschlußfrist darstellen, was nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Beschuß vom 13. November 1979, aaO) mit Art. 6 Abs. 4 GG unvereinbar ist. Geht es, wie im vorliegenden Fall, um den Zugang einer Kündigung während einer Urlaubsreise, so würde es zudem im Hinblick auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu Art. 103 GG (vgl. z.B. Beschuß vom 16. November 1972 - 2 BvR 21/72 - BVerfGE 34, 154 = AP Nr. 28 zu Art. 103 GG) Bedenken unterliegen, der schwangeren Arbeitnehmerin die Möglichkeit einer nachträglichen Mitteilung der Schwangerschaft zu versagen.

5. Auch die Vorschrift des § 5 Abs. 1 MuSchG, wonach werdende Mütter dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft mitteilen sollen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist, rechtfertigt kein anderes Ergebnis, insbesondere ist nicht in Fällen, in denen diese Mitteilung unterblieben ist, ohne Berücksichtigung anderer Hinderungsgründe stets von einem Verschulden der Arbeitnehmerin an der verspäteten Mitteilung auszugehen.

a) Nach der Senatsrechtsprechung (Urteil vom 6. Oktober 1983 - 2 AZR 368/82 - AP Nr. 12 zu § 9 MuSchG 1968), an der festzuhalten ist, liegt eine schuldhafte Versäumung der Zwei-Wochen-Frist des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG nur dann vor, wenn sie auf einem gröblichen Verstoß gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse billigerweise zu erwartende Verhalten zurückzuführen ist.



b) § 5 Abs. 1 Satz 1 MuSchG enthält keine gesetzlich verbindliche Pflicht der Arbeitnehmerin zur Offenbarung ihres Zustandes. Die Fassung als Sollvorschrift bedeutet vielmehr lediglich eine nachdrückliche Empfehlung an die Frau, im eigenen Interesse dem Arbeitgeber ihren Zustand zu offenbaren, sobald sie ihn selbst kennt (Gröninger/Thomas, aaO, Stand: November 1991, § 5 MuSchG Rz 3, m.w.N.). Da die Arbeitnehmerin grundsätzlich nicht verpflichtet ist, dem Arbeitgeber unaufgefordert ihre persönlichen Verhältnisse zu offenbaren, ist die Mitteilungs"pflicht" der Arbeitnehmerin nicht als einklagbare und mit Buße oder Strafe bewehrte gesetzliche Pflicht ausgestaltet worden. Damit verbietet sich die Annahme, eine Arbeitnehmerin, die zwar von ihrer Schwangerschaft Kenntnis hat, aber zunächst ihrem Arbeitgeber ihren Zustand noch nicht offenbart, verstoße gröblich gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse billigerweise zu erwartende Verhalten (vgl. Senatsurteil vom 6. Oktober 1983, aaO). Solange keine Kündigung ausgesprochen ist oder zumindest droht, verstößt die Arbeitnehmerin lediglich gegen eine in ihrem Interesse erlassene Sollvorschrift, von der die Literatur sagt, die Verletzung der "Pflicht" habe praktisch keine Rechtsfolgen (Gröninger/Thomas, aaO, Stand: Oktober 1994, § 5 MuSchG Rz 3). Erst mit Zugang der Kündigung ist die Arbeitnehmerin nach § 9 MuSchG im eigenen Interesse verpflichtet, nunmehr dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft anzuzeigen. Liegen keine anderen Hinderungsgründe vor, so ist bei der Prüfung des Verschuldens der Arbeitnehmerin insoweit § 5 MuSchG zu berücksichtigen, und es ist regelmäßig als verschuldet anzusehen, wenn die Arbeitnehmerin die Zwei-Wochen-Frist nicht einhält, obwohl sie bei Zugang der Kündigung Kenntnis von ihrer Schwangerschaft hatte.



Dies schließt es aber nicht aus, es als unverschuldet anzusehen, wenn andere Hinderungsgründe (Krankheit, Urlaub etc.), die die Arbeitnehmerin nicht zu vertreten hat, eine rechtzeitige Mitteilung der bei Zugang der Kündigung bekannten Schwangerschaft verhindert haben.

6. Es ist nach alledem revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht angenommen hat, die geringfügige Überschreitung der Frist des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG beruhe nicht auf einem von der Klägerin zu vertretenden Grund. Daß die Klägerin, die nicht mit einer Kündigung zu rechnen brauchte und ohnehin erst wenige Wochen vor dem Kündigungszugang von ihrer Schwangerschaft erfahren hat, der Beklagten nicht nach § 5 MuSchG bereits vor ihrer Abreise ihre Schwangerschaft offenbart hat, ist mit dem Landesarbeitsgericht nicht als gröbliches Verschulden gegen sich selbst zu bewerten. Man würde auch die Sorgfaltspflichten der Klägerin überspannen, wollte man, wie dies die Revision geltend macht, von ihr verlangen, sie hätte im Fall einer mehrwöchigen Urlaubsreise mit Rücksicht auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Kündigungszugang bei Urlaubsabwesenheit (Urteil vom 16. März 1988 - 7 AZR 587/87 - BAGE 58, 9 = AP Nr. 16 zu § 130 BGB) die Einhaltung der Zwei-Wochen-Frist dadurch sicherstellen müssen, daß sie der Beklagten vor Urlaubsantritt Mitteilung von ihrer Schwangerschaft gemacht hätte. Ohne gröbliches Verschulden konnte die Klägerin davon ausgehen, daß die Folgen einer durch den Zugang des Kündigungsschreibens während ihres Urlaubs verursachten Fristversäumnis im Sinne der zitierten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts durch eine Nachholung der



versäumten Handlung geheilt werden konnten. Daß die Klägerin nach ihrer Rückkehr aus dem Urlaub ohne schuldhaftes Zögern (§ 121 Abs. 1 BGB) die versäumte Mitteilung nachgeholt hat, hat das Landesarbeitsgericht mit zutreffender Begründung ausgeführt, ohne daß die Revision dagegen erhebliche Rügen vorgebracht hätte.

Etzel

Bitter

Bröhl

Engelmann

Wolter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)