

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Rita Griebhaber und der Fraktion
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 13/7859 –**

Kündigung von schwangeren Frauen

Für die Zeit der Schwangerschaft und des Erziehungsurlaubs gelten besondere Kündigungsschutzregeln. Trotzdem scheint es in den letzten Monaten vermehrt zu zulässigen Kündigungen zu kommen.

Vorbemerkung

Nach § 9 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) darf einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung grundsätzlich nicht gekündigt werden. § 18 Abs. 1 Satz 1 des Bundeserziehungsgeldgesetzes (BERzGG) regelt den Kündigungsschutz während des Erziehungsurlaubs (der Mutter oder des Vaters). In besonderen Fällen kann die zuständige Landesbehörde ausnahmsweise auf entsprechenden Antrag des Arbeitgebers und nach vorheriger Anhörung der betroffenen Arbeitnehmerin (im Falle des Erziehungsurlaubs auch des ggf. betroffenen Arbeitnehmers) die Kündigung für zulässig erklären. Der Arbeitgeber kann erst danach die Kündigung rechtswirksam aussprechen, eine vorherige Kündigung ist schlechthin nichtig (§ 9 Abs. 3 Satz 1 MuSchG, § 18 Abs. 1 Satz 2 BERzGG). Die meisten Bundesländer teilen dem federführenden Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Zahlen über diese Ausnahmefälle mit; eine Meldepflicht gegenüber dem Bund besteht nicht. Für 1996 liegen die Fallzahlen nur teilweise vor, ergänzend werden deshalb auch die verfügbaren Zahlen für 1995 berücksichtigt.

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 16. Juni 1997 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

1. Wie hoch war nach den Erkenntnissen der Bundesregierung die Zahl der beantragten Kündigungen für Frauen im letzten Jahr (bitte die Antworten zu den einzelnen Fragen nach den Bundesländern aufschlüsseln)
- im Mutterschutz,
 - im Erziehungsurlaub?

Bundesländer	1996 (1995)	
	Mutterschutz Anträge nach § 9 Abs. 3 Satz 1 MuSchG	Erziehungsurlaub Anträge nach § 18 Abs. 1 Satz 2 BERzGG
Baden-Württemberg	342	701
Bayern	–	–
Berlin	110	184
Brandenburg	(53)	92
Bremen	19	35
Hamburg	(47)	(80)
Hessen	132	306
Mecklenburg-Vorpommern	–	–
Niedersachsen	(230)	(423)
Nordrhein-Westfalen	403	1003
Rheinland-Pfalz	(66)	(174)
Saarland	37	56
Sachsen	(124)	(233)
Sachsen-Anhalt	65	94
Schleswig-Holstein	91	109
Thüringen	(53)	(101)

2. Was waren die Begründungen für die Anträge?

Die Länder machen hierzu keine Angaben.

3. Wie vielen Anträgen wurde im letzten Jahr stattgegeben?

Bundesländer	1996 (1995)	
	Zulassung von Kündigungen nach § 9 Abs. 3 Satz 1 MuSchG	Zulassung von Kündigungen nach § 18 Abs. 1 Satz 2 BErzGG
Baden Württemberg	163	400
Bayern	–	–
Berlin	76	130
Brandenburg	(23)	76
Bremen	8	25
Hamburg	(22)	(69)
Hessen	81	252
Mecklenburg-Vorpommern	–	–
Niedersachsen	(143)	(293)
Nordrhein-Westfalen	238	639
Rheinland-Pfalz	(38)	(77)
Saarland	21	41
Sachsen	(80)	(190)
Sachsen-Anhalt	45	74
Schleswig-Holstein	63	89
Thüringen	(39)	(87)

Die anderen Anträge wurden teils abgelehnt, teils noch nicht entschieden oder sie erledigten sich anderweitig.

Eine ausnahmsweise zulässige Kündigung in einem besonderen Fall kommt bei entsprechender Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz des Arbeitgebers, z. B. eines Kleinbetriebs, oder bei besonders schweren vorsätzlichen Pflichtverletzungen der Arbeitnehmerin in Betracht, wobei die zuständige Landesbehörde die notwendigen Ermittlungen anstellen muß.

Für die Prüfung von Anträgen nach § 18 Abs. 1 BErzGG gelten die beigefügten Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Kündigungsschutz bei Erziehungsurlaub (siehe besonders § 2).

4. Wie stellt sich die Situation der Frauen nach der Kündigung dar?

Auch hierzu machen die Länder keine Angaben. Eine ausnahmsweise gekündigte schwangere Frau erhält bis zum Beginn der Mutterschutzfrist vor der Entbindung Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe, soweit sie die für diese Leistungen maßgeblichen Mindestfristen erfüllt hat. Während der Schutzfristen vor und nach der Geburt stehen ihr grundsätzlich das Mutterschaftsgeld der ge-

setzlichen Krankenversicherung und anstelle des Arbeitgeberzuschusses der gleich hohe Zuschuß zu Lasten des Bundes zu (§ 14 Abs. 2 MuSchG). Eine ausnahmsweise Kündigung während der Dauer der Mutterschutzfristen ist wegen des Übereinkommens Nr. 3 (Mutterschutz) der Internationalen Arbeitsorganisation nicht zulässig, die zuständigen Aufsichtsbehörden der Länder beachten das bei ihren Entscheidungen nach § 9 Abs. 3 MuSchG. Die nach der Mutterschutzfrist bzw. im Erziehungsurlaub gekündigte Mutter (oder der Vater) erhält wiederum, wenn die allgemeinen Voraussetzungen erfüllt sind, Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe. Nach § 2 Abs. 4 BErzGG wird neben der Arbeitslosenhilfe auch Erziehungsgeld gewährt. Während des Bezugs von Arbeitslosengeld wird Erziehungsgeld gewährt, wenn der Arbeitnehmerin nach der Geburt eines Kindes aus einem Grund gekündigt worden ist, den sie nicht zu vertreten hat, die Kündigung nach § 9 MuSchG oder § 18 BErzGG zulässig war und der Wegfall des Erziehungsgeldes für sie eine unbillige Härte bedeuten würde (§ 2 Abs. 3 BErzGG).

5. Welche Maßnahmen gedenkt die Bundesregierung zu ergreifen, damit der Kündigungsschutz von schwangeren Frauen im Erziehungsurlaub nicht ausgehöhlt wird?

Die Bundesregierung hat keine Erkenntnisse, die Anlaß für eine Annahme geben, daß dieser besondere Kündigungsschutz ausgehöhlt werden könnte oder es – wie in der Kleinen Anfrage vermutet – in den letzten Monaten vermehrt zu zulässigen Kündigungen gekommen sei. Die verfügbaren und vergleichsweise geringen Fallzahlen zu § 9 Abs. 3 MuSchG und § 18 Abs. 1 BErzGG aus den letzten 5 Jahren schwanken, sie sinken in den neuen Ländern (auch unter Berücksichtigung der entsprechenden Übergangsregelungen aus dem Arbeitsgesetzbuch der ehemaligen DDR). Diese Entwicklung ist bei Kündigungen nach § 18 Abs. 1 BErzGG trotz der steigenden Zahl von Personen, die sich im Erziehungsurlaub befinden (u. a. wegen der seit 1992 möglichen Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes) festzustellen. Nach Auswertung der verfügbaren Daten liegt der Prozentsatz der für zulässig erklärten Kündigungen unter 0,5 % der Gesamtzahl der Personen im Erziehungsurlaub. Die Bundesregierung hat im übrigen durch das Gesetz zur Änderung des Mutterschutzrechts vom 20. Dezember 1996 (BGBl. I S. 2110) die Voraussetzungen für eine ausnahmsweise zulässige Kündigung noch weiter eingeengt: Da die Arbeitgeber in Kleinbetrieben mit bis zu max. 30 Beschäftigten – d. h. über 90 % der Unternehmen in Deutschland – jetzt ihre wesentlichen Mutterschutzkosten nicht mehr nur zu ca. 70 %, sondern voll erstattet erhalten, entfällt insoweit meistens das Argument einer wirtschaftlichen Gefährdung durch den Mutterschutz. Der Rechtsschutz für die betroffene Arbeitnehmerin wurde auch durch den neugefaßten Wortlaut des § 9 Abs. 3 MuSchG verbessert.

Anlage

Bundesanzeiger Nr. 1 v. 3. Januar 1986

**Der Bundesminister
für Arbeit und Sozialordnung**

**Allgemeine Verwaltungsvorschriften zum Kündigungsschutz
bei Erziehungsurlaub
(§ 18 Abs. 1 Satz 3 des Bundeserziehungsgeldgesetzes)**

Vom 2. Januar 1986

Nach § 18 Abs. 1 Satz 3 des Bundeserziehungsgeldgesetzes vom 6. Dezember 1985 (BGBl. I S. 2154) werden mit Zustimmung des Bundesrates folgende Allgemeine Verwaltungsvorschriften erlassen:

§ 1

Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle (Behörde) hat zu prüfen, ob ein besonderer Fall gegeben ist. Ein solcher besonderer Fall liegt vor, wenn es gerechtfertigt erscheint, daß das nach § 18 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes als vorrangig angesehene Interesse des Arbeitnehmers am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses wegen außergewöhnlicher Umstände hinter die Interessen des Arbeitgebers zurücktritt.

§ 2

(1) Bei der Prüfung nach Maßgabe des § 1 hat die Behörde davon auszugehen, daß ein besonderer Fall im Sinne des § 18 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes insbesondere dann gegeben ist, wenn

1. der Betrieb, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, stillgelegt wird und der Arbeitnehmer nicht in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann,
2. die Betriebsabteilung, in der der Arbeitnehmer beschäftigt ist, stillgelegt wird und der Arbeitnehmer nicht in einer anderen Betriebsabteilung des Betriebes oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann,
3. der Betrieb oder die Betriebsabteilung, in denen der Arbeitnehmer beschäftigt ist, verlagert wird und der Arbeitnehmer an dem neuen Sitz des Betriebes oder der Betriebsabteilung und auch in einer anderen Betriebsabteilung oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens nicht weiterbeschäftigt werden kann,
4. der Arbeitnehmer in den Fällen der Nummern 1 bis 3 eine ihm vom Arbeitgeber angebotene, zumutbare Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz ablehnt,

5. durch die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nach Beendigung des Erziehungsurlaubs die Existenz des Betriebes oder die wirtschaftliche Existenz des Arbeitgebers gefährdet wird,
6. besonders schwere Verstöße des Arbeitnehmers gegen arbeitsvertragliche Pflichten oder vorsätzliche strafbare Handlungen des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen.

(2) Ein besonderer Fall im Sinne des § 18 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes kann auch dann gegeben sein, wenn die wirtschaftliche Existenz des Arbeitgebers durch die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nach Beendigung des Erziehungsurlaubs unbillig erschwert wird, so daß er in die Nähe der Existenzgefährdung kommt. Eine solche unbillige Erschwerung kann auch dann angenommen werden, wenn der Arbeitgeber in die Nähe der Existenzgefährdung kommt, weil

1. der Arbeitnehmer in einem Betrieb mit in der Regel 5 oder weniger Arbeitnehmern ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt ist und der Arbeitgeber zur Fortführung des Betriebes dringend auf eine entsprechend qualifizierte Ersatzkraft angewiesen ist, die er nur einstellen kann, wenn er mit ihr einen unbefristeten Arbeitsvertrag abschließt, bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind nur Arbeitnehmer zu berücksichtigen, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich 10 Stunden oder monatlich 45 Stunden übersteigt, oder
2. der Arbeitgeber wegen der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nach Beendigung des Erziehungsurlaubs keine entsprechend qualifizierte Ersatzkraft für einen nur befristeten Arbeitsvertrag findet und deshalb mehrere Arbeitsplätze wegfallen müßten.

§ 3

Kommt die Behörde zu dem Ergebnis, daß ein besonderer Fall im Sinne des § 18 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes gegeben ist, so hat sie im Rahmen ihres pflichtgemäßen Ermessens zu entscheiden, ob das Interesse des Arbeitgebers an einer Kündigung während des Erziehungsurlaubs so erheblich überwiegt, daß ausnahmsweise die vom Arbeitgeber beabsichtigte Kündigung für zulässig zu erklären ist.

§ 4

Die Zulässigkeitsklärung der Kündigung hat der Arbeitgeber bei der für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständigen Behörde schriftlich oder zu Protokoll zu beantragen. Im Antrag sind der Arbeitsort und die vollständige Anschrift des Arbeitnehmers, dem gekündigt werden soll, anzugeben. Der Antrag ist zu begründen; etwaige Beweismittel sind beizufügen oder zu benennen.

§ 5

- (1) Die Behörde hat die Entscheidung unverzüglich zu treffen.
- (2) Die Behörde hat vor ihrer Entscheidung dem betroffenen Arbeitnehmer sowie dem Betriebs- oder Personalrat Gelegenheit zu geben, sich mündlich oder schriftlich zu dem Antrag nach § 4 zu äußern.

§ 6

Die Zulässigkeit der Kündigung kann unter Bedingungen erklärt werden, z. B., daß sie erst zum Ende des Erziehungsurlaubs ausgesprochen wird.

§ 7

Die Behörde hat ihre Entscheidung (Zulässigkeitserklärung oder Ablehnung mit Rechtsbehelfsbelehrung) schriftlich zu erlassen, schriftlich zu begründen und dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zuzustellen. Dem Betriebs- oder Personalrat ist eine Abschrift zu übersenden.

§ 8

- (1) Die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten gelten als Arbeitnehmer im Sinne der vorstehenden Vorschriften.
- (2) Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten (§ 1 Abs. 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes), soweit sie am Stück mitarbeiten, gelten die vorstehenden Vorschriften entsprechend mit der Maßgabe, daß an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder der Zwischenmeister tritt (vgl. § 20 des Gesetzes).

Bonn, den 2. Januar 1986

Der Bundesminister für Arbeit
und Sozialordnung

