

Bundesarbeitsgericht  
Zweiter Senat

Urteil vom 3. April 2025  
- 2 AZR 156/24 -  
ECLI:DE:BAG:2025:030425.U.2AZR156.24.0

I. Arbeitsgericht Dresden

Urteil vom 5. Januar 2023  
- 6 Ca 1051/22 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 22. April 2024  
- 2 Sa 88/23 -

---

Entscheidungsstichwort:

Sonderkündigungsschutz für Schwangere

Leitsätze:

1. § 4 Satz 4 KSchG findet keine Anwendung, wenn der Arbeitgeber bei Zugang der Kündigung keine Kenntnis von den den Sonderkündigungsschutz gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MuSchG begründenden Umständen hat. Das gilt auch, wenn die Arbeitnehmerin zunächst selbst nicht um ihre Schwangerschaft weiß.

2. Erlangt die Arbeitnehmerin schuldlos erst nach Ablauf der Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG Kenntnis von einer bei Zugang der Kündigung bereits bestandenen Schwangerschaft, ist die verspätet erhobene Kündigungsschutzklage auf ihren form- und fristgerechten Antrag gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG nachträglich zuzulassen.

# BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 156/24  
2 Sa 88/23  
Sächsisches  
Landesarbeitsgericht

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
3. April 2025

## URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 3. April 2025 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Koch, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Niemann und Dr. Schlünder sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Klein und die ehrenamtliche Richterin Schipp für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 22. April 2024 - 2 Sa 88/23 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

- Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung. 1
- Die Klägerin ist seit Dezember 2012 bei der Beklagten beschäftigt. Diese kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 13. Mai 2022, der Klägerin zugewandt am 14. Mai 2022, ordentlich zum 30. Juni 2022. 2
- Am 29. Mai 2022 (Sonntag) führte die Klägerin einen Schwangerschaftstest mit einem positiven Ergebnis durch. Hierüber informierte sie die Beklagte am selben Tag per E-Mail und bemühte sich umgehend um eine Vorstellung bei ihrer Frauenärztin. Einen Termin erhielt sie erst für den 17. Juni 2022. 3
- Die Klägerin hat am 13. Juni 2022 die vorliegende Klage anhängig gemacht und diese mit einem Antrag auf nachträgliche Zulassung verbunden. 4
- Am 21. Juni 2022 reichte die Klägerin ein ärztliches Zeugnis vom 20. Juni 2022 beim Arbeitsgericht ein, das eine bei ihr am 17. Juni 2022 festgestellte Schwangerschaft in der „ca. 7 + 1 Schwangerschaftswoche“ bestätigte. Die Klägerin verband die Vorlage der Bescheinigung vorsorglich mit einem weiteren Antrag auf nachträgliche Klagezulassung. Ihr Mutterpass wies als voraussichtlichen Geburtstermin den 2. Februar 2023 aus. Danach hatte die Schwangerschaft am 28. April 2022 begonnen (Rückrechnung vom mutmaßlichen Tag der Entbindung um 280 Tage). 5
- Die Klägerin hat gemeint, die Klage sei gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG nachträglich zuzulassen. Ohne die ärztliche Feststellung habe sie keine sichere Kenntnis von der Schwangerschaft gehabt. Sollte die Kündigung - wie nicht - wirksam sein, habe sie das Arbeitsverhältnis jedenfalls erst zum 31. August 2022 aufgelöst. 6

- Die Klägerin hat zuletzt beantragt, 7
1. die Kündigungsschutzklage nachträglich zuzulassen;
  2. festzustellen, dass die Kündigung der Beklagten vom 13. Mai 2022 das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht beendet hat;
  3. hilfsweise für den Fall, dass dem Antrag nach § 5 KSchG nicht stattgegeben oder der Kündigungsschutzantrag abgewiesen werden sollte, festzustellen, dass die Kündigung der Beklagten vom 13. Mai 2022 das Arbeitsverhältnis der Parteien erst zum 31. August 2022 beendet hat.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Deren nachträgliche Zulassung scheidet aus, weil die Klägerin bereits durch das positive Ergebnis des am 29. Mai 2022 durchgeführten Tests Kenntnis von ihrer Schwangerschaft gehabt habe. Zu diesem Zeitpunkt sei die Frist des § 4 Satz 1 KSchG noch nicht abgelaufen gewesen. 8

Das Arbeitsgericht hat die Kündigungsschutzklage nachträglich zugelassen und ihr stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt diese ihren Klageabweisungsantrag weiter. 9

## **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat ihre Berufung gegen das dem Kündigungsschutzantrag stattgebende erstinstanzliche Urteil zu Recht zurückgewiesen. Der Antrag ist begründet. Die Kündigung der Beklagten vom 13. Mai 2022 hat das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgelöst. Sie ist nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 MuSchG iVm. § 134 BGB unwirksam. Deshalb kommt es auf die einzuhaltende Kündigungsfrist nicht an. 10

I. Die streitbefangene Kündigung gilt nicht nach § 7 Halbs. 1 KSchG als von Anfang an rechtswirksam. Zwar hat die Klägerin eine Kündigungsschutz- 11

klage nicht fristgerecht erhoben. Ihre Klage war aber auf den hilfsweise gestellten Antrag gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG nachträglich zuzulassen. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

1. Die Klägerin hat die Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG nicht eingehalten. 12
- a) Das Kündigungsschreiben ist der Klägerin am 14. Mai 2022 zugegangen. 13  
Die Klagefrist lief am 7. Juni 2022 (Dienstag nach Pfingsten) ab. Die Klage ist erst am 13. Juni 2022 beim Arbeitsgericht eingegangen.
- b) Das Anlaufen der Klagefrist wurde nicht durch § 4 Satz 4 KSchG gehindert. Nach dieser Vorschrift läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts nach § 4 Satz 1 KSchG, wenn die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab. 14
- aa) Zwar lag im Streitfall eine behördliche Zustimmung zur Kündigung der im Kündigungszeitpunkt schwangeren Klägerin nicht vor. Nach der Senatsrechtsprechung findet die Regelung des § 4 Satz 4 KSchG aber aufgrund einer teleologischen Reduktion keine Anwendung, wenn der Arbeitgeber - wie vorliegend die Beklagte - bei Zugang der Kündigung keine Kenntnis von den den Sonderkündigungsschutz gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MuSchG begründenden Umständen hat. Nach dieser Vorschrift ist eine ohne behördliche Zustimmung erklärte Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war oder sie ihm innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Ohne Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwangerschaft sind die Voraussetzungen des Sonderkündigungsschutzes und damit die Notwendigkeit einer behördlichen Zustimmung zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung nicht gegeben. Deshalb wird die Klagefrist nach § 4 Satz 1 KSchG bei Unkenntnis von der Schwangerschaft auf Seiten des Arbeitgebers mit dem Zugang der Kündigung bei der Arbeitnehmerin in Gang gesetzt (*BAG 19. Februar 2009 - 2 AZR 286/07 - Rn. 27 ff.*). 15

bb) Die teleologische Reduktion des § 4 Satz 4 KSchG bei Unkenntnis des kündigenden Arbeitgebers vom Eingreifen des Sonderkündigungsschutzes verstößt nicht gegen Art. 10 der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 (im Folgenden Mutterschutzrichtlinie) iVm. dem unionsrechtlichen Effektivitätsgrundsatz. 16

(1) Die Regelung in § 17 Abs. 1 Satz 1 MuSchG setzt Art. 10 Mutterschutzrichtlinie um. Nach dessen Nr. 1 treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, um die Kündigung der Arbeitnehmerinnen iSd. Art. 2 Mutterschutzrichtlinie während der Zeit vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs nach Art. 8 Abs. 1 Mutterschutzrichtlinie zu verbieten; davon ausgenommen sind die nicht mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehenden Ausnahmefälle, die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zulässig sind, wobei gegebenenfalls die zuständige Behörde ihre Zustimmung erteilen muss (*BAG 24. November 2022 - 2 AZR 11/22 - Rn. 19, BAGE 179, 278*). 17

(2) Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union soll das in Art. 10 Nr. 1 Mutterschutzrichtlinie vorgesehene Kündigungsverbot verhindern, dass sich die Gefahr, aus Gründen entlassen zu werden, die mit dem Zustand der schwangeren Arbeitnehmerin in Verbindung stehen, schädlich auf ihre physische und psychische Verfassung auswirken kann. Der Gerichtshof hält die Mitgliedstaaten für verpflichtet, die nach Art. 10 Nr. 1 Mutterschutzrichtlinie erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die Kündigung von unter diese Vorschrift fallenden Arbeitnehmerinnen während der Zeit vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs nach Art. 8 Abs. 1 Mutterschutzrichtlinie zu verbieten. Nach Art. 12 Mutterschutzrichtlinie sind die Mitgliedstaaten außerdem verpflichtet, die innerstaatlichen Vorschriften zu erlassen, die notwendig sind, damit jede Person, die sich durch die Nichterfüllung ua. der Verpflichtungen aus Art. 10 Mutterschutzrichtlinie für beschwert hält, ihre Rechte gerichtlich geltend machen kann. Art. 10 Nr. 3 Mutterschutzrichtlinie sieht insbesondere vor, dass die Mitgliedstaaten die Maßnahmen zu treffen haben, die erforderlich sind, um ua. schwangere Arbeitnehmerinnen vor den Folgen einer nach Nr. 1 dieser Vorschrift widerrechtlichen Kündigung zu schützen (*EuGH 27. Juni 2024*) 18

- C-284/23 - [Haus Jacobus] Rn. 28 f.; 29. Oktober 2009 - C-63/08 - [Pontin] Rn. 39 f.).

(3) Die vorgenannten Vorschriften und insbesondere Art. 12 Mutterschutzrichtlinie sind - so der Gerichtshof - im Kontext der Richtlinie spezifischer Ausdruck des Grundsatzes des effektiven gerichtlichen Schutzes der den Einzelnen durch das Gemeinschaftsrecht verliehenen Rechte. Zwar sind die Mitgliedstaaten aufgrund von Art. 12 Mutterschutzrichtlinie nicht verpflichtet, eine bestimmte Maßnahme zu ergreifen; doch muss die gewählte Maßnahme geeignet sein, einen tatsächlichen und wirksamen gerichtlichen Rechtsschutz sicherzustellen, eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber haben und auf jeden Fall in angemessenem Verhältnis zu dem erlittenen Schaden stehen (*EuGH 27. Juni 2024 - C-284/23 - [Haus Jacobus] Rn. 31; 29. Oktober 2009 - C-63/08 - [Pontin] Rn. 42*). 19

(4) Der Gerichtshof der Europäischen Union hat allerdings auch entschieden, dass die Festsetzung angemessener Ausschlussfristen für die Rechtsverfolgung im Interesse der Rechtssicherheit mit dem Unionsrecht vereinbar ist, da solche Fristen nicht geeignet sind, die Ausübung der durch die Unionsrechtsordnung verliehenen Rechte praktisch unmöglich zu machen oder übermäßig zu erschweren (*EuGH 27. Juni 2024 - C-284/23 - [Haus Jacobus] Rn. 35; 29. Oktober 2009 - C-63/08 - [Pontin] Rn. 48*). Er hat ferner ausgeführt, dass das Erfordernis, einen Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage bei einem Gericht stellen zu müssen, als solches nicht als mit den Anforderungen des Grundsatzes des effektiven gerichtlichen Rechtsschutzes unvereinbar angesehen werden kann (*EuGH 27. Juni 2024 - C-284/23 - [Haus Jacobus] Rn. 56*). Die Anwendung von § 4 Satz 1 KSchG auf die Kündigung schwangerer Arbeitnehmerinnen hat der Gerichtshof damit ebenso wenig beanstandet wie das System der nachträglichen Klagezulassung an sich. 20

(5) In der Sache „Pontin“ hat der Gerichtshof angenommen, dass eine Frist von 15 Tagen für eine Wiedereinstellungsklage einer gekündigten schwangeren Arbeitnehmerin in Anbetracht ua. der Lage, in der sich eine Frau zu Beginn der Schwangerschaft befindet, als besonders kurz anzusehen sei (*EuGH 29. Okto-* 21

ber 2009 - C-63/08 - Rn. 62). Im dortigen Fall konnten allerdings gegebenenfalls mehrere Tage vergehen, die in die Fünfzehntagesfrist eingerechnet werden, bevor die schwangere Frau das Kündigungsschreiben erhält und so von ihrer Kündigung erfährt (*EuGH 29. Oktober 2009 - C-63/08 - Rn. 63*). Selbst unter diesen Umständen hat der Gerichtshof gemeint, dass die Beurteilung, ob das nationale Recht dem Grundsatz der Effektivität genüge, letztlich vom vorlegenden Gericht vorzunehmen sei (*EuGH 29. Oktober 2009 - C-63/08 - Rn. 69*).

(6) In der Sache „Haus Jacobus“ hat der Gerichtshof seine Rechtsprechung in Sachen „Pontin“ bestätigt. In Bezug auf das deutsche Recht hat er konstatiert, dass das Erfordernis, einen Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage bei einem Gericht stellen zu müssen, als solches nicht als mit den Anforderungen des Grundsatzes des effektiven gerichtlichen Rechtsschutzes unvereinbar angesehen werden könne, und zwar auch dann nicht, wenn die nationale Regelung - wie § 17 Abs. 1 MuSchG - außerdem die betroffene Arbeitnehmerin dazu verpflichte, ihrem Arbeitgeber unverzüglich ihre Schwangerschaft mitzuteilen (*vgl. EuGH 27. Juni 2024 - C-284/23 - Rn. 56*). Allerdings scheine die in § 5 Abs. 3 Satz 1 KSchG vorgesehene Zweiwochenfrist zu Verfahrensnachteilen zu führen, die gegen den Grundsatz des effektiven gerichtlichen Schutzes der den Einzelnen durch die Mutterschutzrichtlinie verliehenen Rechte verstoßen könnten. Diese Frist, die deutlich kürzer sei als die in § 4 Satz 1 KSchG vorgesehene „ordentliche Frist“, scheine nämlich in Anbetracht der Situation, in der sich eine Frau zu Beginn ihrer Schwangerschaft befinde, besonders kurz zu sein und es der schwangeren Arbeitnehmerin sehr schwierig zu machen, sich sachgerecht beraten zu lassen und gegebenenfalls einen Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage sowie die eigentliche Klage abzufassen und einzureichen, zumal Unsicherheiten hinsichtlich des Beginns dieser Zweiwochenfrist und der Kumulierung von Pflichten nicht auszuschließen seien, für die jeweils unterschiedliche Fristen gölten und die teils gegenüber dem Arbeitgeber, teils gegenüber einem Gericht zu erfüllen seien (*vgl. EuGH 27. Juni 2024 - C-284/23 - Rn. 58*). Auch in der Sache „Haus Jacobus“ hat der Gerichtshof nicht festgestellt, dass das nationale Recht dem Grundsatz der Effektivität nicht genüge. Vielmehr hat er insofern die abschließende Prüfung den deutschen Gerichten überantwortet (*Benecke EuZA 2025*,

22



192, 196; *Stroblmair Anm. ZESAR 2025, 93, 99; wohl aA Sagan Anm. NJW 2024, 2673, 2677; KR/Kreft 14. Aufl. § 5 KSchG Rn. 125; ErfK/Kiel 25. Aufl. KSchG § 5 Rn. 6; BeckOK ArbR/Kerwer Stand 1. März 2025 KSchG § 5 Rn. 36.4).*

(7) Den auf den Effektivitätsgrundsatz gestützten Bedenken des Gerichtshofs kann bei der Auslegung von § 5 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 Satz 1 KSchG ausreichend Rechnung getragen werden (*insoweit zutr. Benecke EuZA 2025, 192, 199; aA ArbG Mainz 14. August 2024 - 4 Ca 1424/22 -*).

(a) Nach § 5 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 KSchG ist auf Antrag eines Arbeitnehmers die Klage nachträglich zuzulassen, wenn er nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert war, die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung zu erheben. Gleiches gilt, wenn eine Frau von ihrer Schwangerschaft aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund erst nach Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 KSchG Kenntnis erlangt hat. Der Antrag ist nur innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses zulässig (*§ 5 Abs. 3 Satz 1 KSchG*).

(b) § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG verlangt die positive Kenntnis der Frau vom Bestehen ihrer Schwangerschaft zum Zeitpunkt der Kündigung (*ErfK/Kiel 25. Aufl. KSchG § 5 Rn. 6*). Letzteres folgt zwar nicht unmittelbar aus dem Wortlaut der Norm. Nach der Vorstellung des Gesetzgebers soll mit ihr aber der Unkenntnis von einem Grund für die Unwirksamkeit der Kündigung Rechnung getragen werden (*BT-Drs. 15/1587 S. 27*). Dieser Zweck ist in der Gesetzessystematik hinreichend deutlich zum Ausdruck gekommen. § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG nimmt Bezug auf den Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 KSchG. Innerhalb dieser muss der Arbeitnehmer grundsätzlich ua. geltend machen, die fragliche Kündigung sei „aus anderen Gründen rechtsunwirksam“. Zu den sonstigen Unwirksamkeitsgründen gehört das Kündigungsverbot aus § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MuSchG. Dieses greift nur ein, wenn die Schwangerschaft bereits bei Zugang der Kündigung vorlag. Dem entspricht es, dass der Sonderkündigungsschutz lediglich ausgelöst wird, wenn die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber, der noch keine solche Kenntnis hatte, eine bereits bei Zugang der Kündigung bestandene, „kündigungsrelevante Schwangerschaft“ nach § 17 Abs. 1 Satz 1 oder Satz 2

MuSchG mitteilt (vgl. BAG 15. November 1990 - 2 AZR 270/90 - zu II 4 c der Gründe). Positive Kenntnis vom Bestehen einer Schwangerschaft - zumal im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung - wird die Arbeitnehmerin regelmäßig erst aufgrund des entsprechenden Ergebnisses einer ärztlichen Untersuchung haben.

(c) Die Arbeitnehmerin ist nicht aufgrund einer entsprechenden Vermutung oder bloß vager Anhaltspunkte gehalten, sich unverzüglich Gewissheit über das Vorliegen einer Schwangerschaft im Kündigungszeitpunkt zu verschaffen, um dem Vorwurf zu entgehen, sie habe die verspätete Kenntniserlangung iSv. § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG zu vertreten (zu § 17 Abs. 1 Satz 2 MuSchG vgl. BAG 24. November 2022 - 2 AZR 11/22 - Rn. 37, BAGE 179, 278). Anderes könnte gelten, sobald die Arbeitnehmerin einen Schwangerschaftstest mit positivem Ergebnis durchgeführt hat. Dann könnte sie die Obliegenheit treffen, sich ohne schuldhaftes Zögern um eine frauenärztliche Untersuchung zu bemühen. 26

(d) Im Fall des § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG ist das Hindernis an der Klageerhebung iSv. § 5 Abs. 3 Satz 1 KSchG behoben, sobald die Arbeitnehmerin Kenntnis vom Bestehen der Schwangerschaft im Kündigungszeitpunkt erlangt oder die insofern fehlende Kenntnis auf einem von ihr zu vertretenden Grund beruht. Erst dann beginnt die zweiwöchige Antragsfrist (anders Benecke EuZA 2025, 192, 199: Hindernis eine Woche nach Kenntniserlangung behoben; dabei bezieht sich die Kenntnis der Arbeitnehmerin auf das Bestehen der Schwangerschaft „an sich“, nicht auf deren Vorliegen bereits im Kündigungszeitpunkt). 27

(e) In der vorstehenden Auslegung genügt das bestehende System der §§ 4, 5 KSchG und des § 17 MuSchG dem unionsrechtlichen Grundsatz der Effektivität. 28

(aa) Die vermeintlich „verkürzte“ Frist des § 5 Abs. 3 Satz 1 KSchG tritt nicht an die Stelle der „ordentlichen Frist“ des § 4 Satz 1 KSchG. Vielmehr beginnt die zweiwöchige Antragsfrist erst - gegebenenfalls erheblich - nach Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist zu laufen und tritt insoweit zu dieser hinzu. Die schwangere Arbeitnehmerin hat bereits Kenntnis von der Kündigung, bevor die Antragsfrist anläuft. Anders als in der Sache „Pontin“ fällt der Zugang der Kündigung nicht 29

gegebenenfalls in den Lauf der Zweiwochenfrist und verkürzt diese nicht faktisch. Zudem bestehen die vom Gerichtshof vermuteten Unsicherheiten über den Beginn der Antragsfrist nicht. Diese fängt vielmehr erst an zu laufen, wenn die Arbeitnehmerin nicht nur Kenntnis von ihrer Schwangerschaft als solcher hat, sondern auch um den Beginn dieser Schwangerschaft weiß. Das wird in aller Regel erst der Fall sein, wenn sie ein entsprechendes ärztliches Zeugnis erhalten hat. Damit lässt sich der Beginn der Antragsfrist einfach und rechtssicher bestimmen. Zudem erhöht sich die der Arbeitnehmerin zur Verfügung stehende Überlegungszeit weiter, wenn sie vorher bereits Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Schwangerschaft „an sich“ hat. Sie hat dann schon vor Erhalt des ärztlichen Zeugnisses über den Beginn der Schwangerschaft Gelegenheit, sich beraten zu lassen und - wie vorliegend die Klägerin - gegebenenfalls vorsorglich eine Kündigungsschutzklage nebst einem Antrag auf deren nachträgliche Zulassung beim Arbeitsgericht einzureichen (*zur Zulässigkeit eines „vorfristigen“ Antrags gemäß § 5 KSchG sh. Rn. 41*). Insofern ist zu beachten, dass nach § 5 Abs. 2 Satz 2 KSchG die Mittel der Glaubhaftmachung - anders als teils angenommen wird (*Benecke EuZA 2025, 192, 195*) - nicht bereits bei Antragstellung „vorzulegen“, sondern nur anzugeben sind. Die Glaubhaftmachung selbst ist eine besondere Beweisführung, die auch noch später erfolgen kann (*BAG 25. April 2013 - 6 AZR 49/12 - Rn. 91*).

(bb) Es sind keine tatsächlichen Anhaltspunkte iSv. objektiv ermittelten Werten, wissenschaftlichen Erkenntnissen oder allgemeinen Erfahrungswerten (*vgl. EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Lufthansa CityLine] Rn. 61*) dafür erkennbar, dass eine Frau zu Beginn ihrer Schwangerschaft regelmäßig außerstande ist, sich zeitnah mit ihrer arbeitsrechtlichen Situation zu beschäftigen und sich rechtlich beraten zu lassen. Sollte eine Arbeitnehmerin aufgrund ihrer Schwangerschaft ausnahmsweise hierzu nicht in der Lage sein, kann sie noch nach Behebung dieses Hindernisses (*§ 5 Abs. 3 Satz 1 KSchG*) einen Antrag gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 KSchG auf nachträgliche Zulassung einer Kündigungsschutzklage anbringen. Diese Möglichkeit hat das Arbeitsgericht Mainz in seinem Vorlagebeschluss (*24. April 2023 - 4 Ca 1424/22 -*) nicht erkannt und dementsprechend in seinem Vorlagebeschluss nicht mitgeteilt, weshalb sich der Gerichtshof hierzu auch nicht verhalten konnte.

30

(cc) Der Gerichtshof hat es ausdrücklich nicht beanstandet, dass die schwangere Arbeitnehmerin zusätzlich zu der Erhebung einer Klage und dem Antrag auf deren nachträgliche Zulassung dem Arbeitgeber innerhalb der in § 17 Abs. 1 MuSchG bestimmten Fristen ihre Schwangerschaft im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung mitteilen muss (vgl. *EuGH 27. Juni 2024 - C-284/23 - [Haus Jacobus] Rn. 56*). Das ist umso richtiger, als die Fristen in § 5 Abs. 3 Satz 1 KSchG und § 17 Abs. 1 Satz 2 MuSchG in aller Regel zum selben Zeitpunkt (Erhalt einer entsprechenden ärztlichen Auskunft) zu laufen beginnen. Zudem liegt ein die Unverzüglichkeit der Nachholung der Mitteilung nach § 17 Abs. 1 Satz 2 MuSchG ausschließendes Verschulden nicht darin, dass die Arbeitnehmerin ihre Schwangerschaft dem Arbeitgeber nicht unmittelbar, sondern im Rahmen eines Schriftsatzes in einem Kündigungsschutzprozess mitteilt (*BAG 24. November 2022 - 2 AZR 11/22 - Rn. 40, BAGE 179, 278*). Die Obliegenheiten, einen Antrag auf nachträgliche Klagezulassung zu stellen und dem Arbeitgeber eine „kündigungsrelevante Schwangerschaft“ mitzuteilen, können deshalb durch einen Schriftsatz gemeinsam erfüllt werden, der dann zwei Adressaten (Arbeitgeber und Gericht) zugleich übermittelt wird. Es bestehen daher keine Anforderungen, die die schwangere Arbeitnehmerin an der effektiven Durchsetzung ihrer Rechte hindern.

(dd) Nur ergänzend merkt der Senat an, dass einer Arbeitnehmerin, die kurz vor Ablauf der Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG von ihrer Schwangerschaft bereits im Kündigungszeitpunkt Kenntnis erlangt, eine gewisse Zeit zugestanden werden muss, um sich darüber klar zu werden, ob sie eine Kündigungsschutzklage erheben möchte. Wird durch die Inanspruchnahme dieser Überlegungszeit die Klagefrist versäumt, ist die vor Ablauf der Bedenkzeit erhobene Kündigungsschutzklage auf Antrag der Arbeitnehmerin gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 KSchG nachträglich zuzulassen (vgl. *LAG Schleswig-Holstein 13. Mai 2008 - 3 Ta 56/08 -*). Es bedarf vorliegend keiner Entscheidung, ob die der Arbeitnehmerin zuzugestehende Überlegungszeit, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat, mit Blick auf die unionsrechtlichen Vorgaben - ebenfalls - mit zwei Wochen zu bemessen ist.

cc) Der unionsrechtliche Grundsatz der Äquivalenz ist durch das dargelegte Verständnis von § 5 KSchG ebenfalls gewahrt (vgl. *EuGH 27. Juni 2024 - C-284/23 - [Haus Jacobus] Rn. 33; aA Nebe EuZA 2010, 383, 393*). Die nachträgliche Zulassung einer Kündigungsschutzklage im Fall einer erst nach Ablauf der Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG bekannt gewordenen Schwangerschaft unterliegt keinen strengeren Anforderungen als in anderen Fällen. Es gilt die allgemeine Antragsfrist in § 5 Abs. 3 Satz 1 KSchG. Das Gesetz sieht in § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG sogar einen besonderen, weit auszulegenden Zulassungsgrund vor, der auf die Kenntnis oder schuldhafte Unkenntnis von einer „kündigungsrelevanten Schwangerschaft“ abstellt (*Rn. 25*) und den allgemeinen Zulassungsgrund aus § 5 Abs. 1 Satz 1 KSchG nicht etwa verdrängt, sondern ihn gegebenenfalls ergänzt (*Rn. 30*). 33

dd) Der Verzicht auf die teleologische Reduktion von § 4 Satz 4 KSchG mit Blick auf die Mutterschutzrichtlinie wäre im Übrigen unzulässig. Die Pflicht zur Verwirklichung eines - vermeintlichen - Richtlinienziels darf nicht als Grundlage für eine Auslegung des nationalen Rechts contra legem dienen (*EuGH 12. Mai 2022 - C-426/20 - [Luso Temp] Rn. 57; BAG 19. Mai 2022 - 2 AZR 467/21 - Rn. 20, BAGE 178, 66*). So läge es aber, wenn man auf die dargestellte einschränkende teleologische Auslegung von § 4 Satz 4 KSchG (*Rn. 15*) verzichtete. Dadurch würde die Regelung in § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG gegenstandslos. Auch dies hat das Arbeitsgericht Mainz bei seiner Entscheidung (*14. August 2024 - 4 Ca 1424/22 -*) übersehen. 34

2. Die Kündigungsschutzklage war auf Antrag der Klägerin nachträglich zuzulassen. 35

a) Die Klägerin hat aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund erst nach Ablauf der Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG Kenntnis davon erlangt, dass sie bei Zugang der streitbefangenen Kündigung schwanger war (§ 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG). 36

aa) Zwar hat die Klägerin am 29. Mai 2022 und damit innerhalb der Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG einen Schwangerschaftstest durchgeführt. Es ist aber schon zweifelhaft, ob sie hierdurch - positive - Kenntnis von der Schwangerschaft 37

„an sich“ erlangte. Jedenfalls konnte sie aufgrund des zu diesem Zeitpunkt durchgeführten Tests keine positive Kenntnis darüber erlangen, ob die - mögliche - Schwangerschaft bereits im mehr als zwei Wochen zurückliegenden Kündigungszeitpunkt (14. Mai 2022) bestanden hat. Dazu bedurfte es einer ärztlichen Untersuchung (*Rn. 25*).

bb) Es kann dahinstehen, ob für die Klägerin nach dem positiven Ergebnis des selbst durchgeführten Schwangerschaftstests eine Obliegenheit bestand, sich unverzüglich um eine solche zu bemühen (*Rn. 26*). Die Klägerin hat dies sofort nach dem 29. Mai 2022 getan. Sie konnte einen Termin bei ihrer Frauenärztin erst für den 17. Juni 2022 vereinbaren. 38

b) Die Klägerin hat die Antragsfristen in § 5 Abs. 3 KSchG gewahrt. Sie hat den Antrag insbesondere nicht später als zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses beim Arbeitsgericht angebracht. 39

aa) Die Antragsfrist begann frühestens am 18. Juni 2022 (Tag nach dem Termin bei der Frauenärztin) zu laufen und sie endete frühestens mit Ablauf des 1. Juli 2022. 40

bb) Die Klägerin hat am 13. Juni 2022 einen - ersten - Antrag auf nachträgliche Klagezulassung anhängig gemacht. Es ist unschädlich, dass seinerzeit das Hindernis noch nicht iSv. § 5 Abs. 3 Satz 1 KSchG behoben war. Der Antrag kann bereits „vorfristig“ wirksam angebracht und muss nicht nach Fristanlauf wiederholt werden. § 5 Abs. 3 Satz 1 KSchG zielt allein darauf ab, das Ende der Antragsfrist festzulegen, nicht jedoch die Möglichkeit einer zulässigen Antragstellung „nach vorne“ zu begrenzen. Für eine vorfristige Antragstellung besteht im Anwendungsbereich des § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG auch ein praktisches Bedürfnis. Es sind Fälle denkbar, in denen die Frau noch keine gesicherte Kenntnis vom Vorliegen einer Schwangerschaft - im Kündigungszeitpunkt - hat, dies aber vermutet. Unter diesen Umständen kann ihr nicht zugemutet werden, auf den Beginn der Antragsfrist zu warten, zumal das Risiko besteht, dass die Gerichte insoweit zu einer anderen Bewertung gelangen. Es sind auch keine schutzwürdigen Interessen der Arbeitgeberseite erkennbar, die gegen ein solches Vorgehen sprechen. Danach kommt es nicht darauf an, dass die Klägerin am 21. Juni 2022 und 41

damit innerhalb der Frist des § 5 Abs. 3 Satz 1 KSchG vorsorglich einen weiteren Antrag auf nachträgliche Klagezulassung beim Arbeitsgericht anhängig gemacht hat.

c) Der Antrag auf nachträgliche Klagezulassung genügte den formellen Erfordernissen des § 5 Abs. 2 KSchG. 42

aa) Die Klägerin hat mit dem Antrag die Klagerhebung verbunden, § 5 Abs. 2 Satz 1 KSchG. 43

bb) Sie hat zur Begründung des Antrags ausgeführt, bei Zugang der Kündigung am 14. Mai 2022 noch keine Kenntnis von der Schwangerschaft gehabt zu haben. Sie habe erst am 29. Mai 2022 einen Schwangerschaftstest durchgeführt, der ein positives Ergebnis gezeigt habe. Sodann habe sie für den 17. Juni 2022 einen Termin bei ihrer Frauenärztin vereinbart, anlässlich dessen ihre bestehende Schwangerschaft - auch bereits zum Zeitpunkt der Kündigungserklärung am 13. Mai 2022 - festgestellt werden würde. Als Mittel der Glaubhaftmachung hat sie die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses umgehend nach dem 17. Juni 2022 angegeben. Dieses hat sie mit dem Schriftsatz vom 21. Juni 2022 nachgereicht. 44

cc) Zum einen ist es unschädlich, dass die Klägerin für die Unkenntnis von der Schwangerschaft bei Kündigungszugang und für die Kenntnis von dieser und ihrem Beginn erst am 17. Juni 2022 kein Mittel der Glaubhaftmachung angegeben hat. Der Sachverhalt ist insoweit unstrittig, sodass es keiner Glaubhaftmachung bedurfte (*BAG 25. April 2013 - 6 AZR 49/12 - Rn. 104; ErfK/Kiel 25. Aufl. KSchG § 5 Rn. 16*). 45

dd) Zum anderen gereicht es der Klägerin nicht zum Nachteil, dass sie nicht ausdrücklich Angaben dazu gemacht hat, warum sie es nicht zu vertreten hat, erst nach Ablauf der Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG Kenntnis vom Bestehen der Schwangerschaft bereits bei Zugang der Kündigung erlangt zu haben. Zwar ist das Nichtvertretenmüssen der Versäumung der Klagefrist unter Berücksichtigung aller Umstände schlüssig darzustellen (*APS/Hesse/Tiedemann 7. Aufl. KSchG § 5 Rn. 72*). Doch wird aus der Klageschrift nebst Anlagen sowie dem in 46

der Frist des § 5 Abs. 3 Satz 1 KSchG beim Arbeitsgericht eingereichten Schriftsatz vom 21. Juni 2022 deutlich, dass sie sich „schnellstmöglich“ um einen Termin bei der Frauenärztin bemüht und ihn erst für den 17. Juni 2022 erhalten hat.

II. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend angenommen, die Kündigung vom 13. Mai 2022 sei wegen Verstoßes gegen das Verbot in § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MuSchG unwirksam. 47

1. Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, Satz 2 MuSchG ist die Kündigung gegenüber einer Frau während ihrer Schwangerschaft unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft bekannt ist oder sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn die Überschreitung auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. 48

2. Die Klägerin war im Zeitpunkt der Kündigung schwanger. Dies war der Beklagten damals nicht bekannt. 49

3. Die Klägerin hat ihr - entgegen der Annahme des Berufungsgerichts - nicht innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung die Schwangerschaft mitgeteilt, § 17 Abs. 1 Satz 1 MuSchG. Der Nachricht vom 29. Mai 2022 lässt sich insbesondere nicht entnehmen, dass eine Schwangerschaft bereits im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung vorgelegen hat. Das wäre aber erforderlich gewesen (*Rn. 25*). Zwar kann sich die Mitteilung einer „kündigungsrelevanten Schwangerschaft“ auch aus dem zeitlichen Zusammenhang mit der Kündigung ergeben (*vgl. BAG 15. November 1990 - 2 AZR 270/90 - zu II 4 d bb der Gründe*). Das ist regelmäßig jedoch nicht der Fall, wenn - wie hier - zwischen dem der Arbeitgeberin mitgeteilten positiven Schwangerschaftstest (29. Mai 2022) und dem Zugang der Kündigung (14. Mai 2022) rund zwei Wochen liegen. 50

4. Die Klägerin hat die Mitteilung allerdings nach Ablauf der Zweiwochenfrist unverzüglich nachgeholt, ohne dass die Überschreitung der Frist auf einem von ihr zu vertretenden Grund beruhte, § 17 Abs. 1 Satz 2 MuSchG. Sie hat bereits in der Klageschrift ausdrücklich erklärt, im Kündigungszeitpunkt schwanger 51



gewesen zu sein. Dieser Schriftsatz ging der Beklagten am 17. Juni 2022 zu. Da die Klägerin erst mit dem frühestmöglichen Arzttermin am 17. Juni 2022 Kenntnis vom Beginn der Schwangerschaft hatte, beruhte die Fristüberschreitung nicht auf einem von ihr zu vertretenden Grund und erfolgte die Nachholung sogar früher als nötig und damit unverzüglich.

III. Die Beklagte hat die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO. 52

Koch

Schlünder

Niemann

B. Schipp

Klein