

Anonymisierte Fassung

-1256146-

C-284/23 – 1

Rechtssache C-284/23 Vorabentscheidungsersuchen

Eingangsdatum:

2. Mai 2023

Vorlegendes Gericht:

Arbeitsgericht Mainz (Deutschland)

Datum der Vorlageentscheidung:

24. April 2023

Klägerin:

TC

Beklagte:

Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH

[OMISSIS]

ARBEITSGERICHT

MAINZ

BESCHLUSS

In dem Rechtsstreit

TC

– Klägerin –

[OMISSIS]

[OMISSIS]

gegen

Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH, [OMISSIS] Osthofen

DE

– Beklagte –

[OMISSIS]

[OMISSIS]

Der Gerichtshof der Europäischen Union wird nach Art. 267 AEUV um Vorabentscheidung über die Frage ersucht, ob die nationalen deutschen Regelungen der §§ 4, 5 KSchG, wonach auch eine Frau, die als Schwangere besonderen Kündigungsschutz genießt, zur Erhaltung desselben zwingend innerhalb der dort normierten Fristen Klage erheben muss, mit der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vereinbar ist.

Der Rechtsstreit wird bis zur Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs über diese Frage [OMISSIS] ausgesetzt.

A. Gegenstand und Sachverhalt des Ausgangsverfahrens:

Die Klägerin war aufgrund eines auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrages bei der Beklagten ab dem 01.08.2022 als Pflegehelferin beschäftigt. Die Beklagte kündigte diesen Vertrag mit Schreiben vom 06.10.2022 zum 21.10.2022.

Am 09.11.2022 wurde bei der Klägerin eine Schwangerschaft in der 7. Woche festgestellt. Hiervon unterrichtete sie die Beklagte am 10.11.2022.

Mit Schreiben vom 13.12.2022 reichte sie beim Arbeitsgericht eine „Kündigungsschutzklage ... wegen erfolgter Kündigung am 07.10.2022 trotz bestehender Schwangerschaft“ ein.

B. Einschlägiges nationales Recht

§ 17 Mutterschutzgesetz (MuSchG) bestimmt:

(1) ¹Die Kündigung gegenüber einer Frau ist unzulässig

1. während ihrer Schwangerschaft,
2. bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und
3. bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist oder wenn sie ihm

innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. ²Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn die Überschreitung auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. ³Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers, die er im Hinblick auf eine Kündigung der Frau trifft.

(2) ¹Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand der Frau in der Schwangerschaft, nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. ²Die Kündigung bedarf der Schriftform und muss den Kündigungsgrund angeben.

Daneben bestimmt das Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

§ 4 KSchG Anrufung des Arbeitsgerichts

¹Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. ²Im Falle des § 2 ist die Klage auf Feststellung zu erheben, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist. ³Hat der Arbeitnehmer Einspruch beim Betriebsrat eingelegt (§ 3), so soll er der Klage die Stellungnahme des Betriebsrats beifügen. ⁴Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab.

§ 5 Zulassung verspäteter Klagen

(1) War ein Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung zu erheben, so ist auf seinen Antrag die Klage nachträglich zuzulassen. ²Gleiches gilt, wenn eine Frau von ihrer Schwangerschaft aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund erst nach Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 Kenntnis erlangt hat.

(2) ¹Mit dem Antrag ist die Klageerhebung zu verbinden; ist die Klage bereits eingereicht, so ist auf sie im Antrag Bezug zu nehmen. ²Der Antrag muss ferner die Angabe der die nachträgliche Zulassung begründenden Tatsachen und der Mittel für deren Glaubhaftmachung enthalten.

(3) ¹Der Antrag ist nur innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses zulässig. ²Nach Ablauf von sechs Monaten, vom Ende der versäumten Frist angerechnet, kann der Antrag nicht mehr gestellt werden.

C. Erforderlichkeit der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 19.02.2009, 2 AZR 286/07) ist § 4 Satz 4 KSchG im Falle nachträglich dem Arbeitgeber mitgeteilter Schwangerschaft nicht anwendbar, so dass das Versäumen der Drei-Wochen-Frist des § 4 Satz 1 KSchG gemäß § 7 KSchG trotz des Sonderkündigungsschutzes nach § 17 MuSchG zur Wirksamkeit der Kündigung führt, sofern nicht ein Antrag auf nachträgliche Zulassung nach § 5 KSchG gestellt wird.

Die Klägerin hat einen derartigen Antrag nicht gestellt, so dass die Klage ohne weiteres abzuweisen wäre, falls die Regelungen der §§ 4, 5 KSchG nicht in diesem Fall gegen europäisches Recht verstoßen sollten.

Die vorliegende Kammer hat diesbezüglich Zweifel, denn der Europäische Gerichtshof hat in dem Verfahren Pontin (C-63/08) entschieden, dass die Klagemöglichkeiten für eine Schwangere effektiv geregelt sein müssten.

Daraus wurde für das deutsche Recht gefolgert, dass „die besonderen Verfahrensmodalitäten, wie das Nebeneinander verschiedener Fristen, die jeweils für sich zum Ausschluss des Rechtsschutzes führen, Erklärungen gegenüber verschiedenen Stellen (Arbeitgeber und Arbeitsgericht), besonders kurz laufende und mit späterer eigener Kenntnis sich weiter verkürzende Fristen sowie intransparente und selbst von Experten als missverständlich bewertete Verfahrensregelungen, wie zum Beispiel § 4 Satz 4 KSchG, den Rechtsschutz für die Frauen übermäßig“ erschwerten [OMISSIS] [Schrifttum]. Auch im aktuellen Erfurter Kommentar wird diese Kritik aufgegriffen [OMISSIS] [Schrifttum].

Bezogen auf den vorliegenden Fall lässt sich anführen, dass die Klagefrist des § 4 KSchG dem Arbeitgeber grundsätzlich Rechtssicherheit gewähren will, allerdings mit bestimmten Ausnahmen, die sich aus § 5 KSchG ergeben. Ebenso knüpft § 17 MuSchG den besonderen Kündigungsschutz grundsätzlich an eine Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwangerschaft – allerdings ebenfalls mit den darauffolgenden Ausnahmen.

Wenn das europarechtlich determinierte MuSchG einer Schwangeren die Möglichkeit einräumt, bei entsprechender Konstellation sogar weit nach Ablauf der 3-Wochen-Frist des § 4 KSchG und nach Ablauf der Kündigungsfrist ihren Sonderkündigungsschutz durch nachträgliche Mitteilung geltend zu machen, ist – im Hinblick auf das europarechtliche Prinzip effektiven Rechtsschutzes – nicht erkennbar, weshalb sie zusätzlich das Prozedere des § 5 KSchG einhalten soll. Wenn sich eine Frau nach Ablauf der Kündigungsfrist an ihren ehemaligen Arbeitgeber wendet und mitteilt, dass sie bei Ausspruch der Kündigung schwanger war, kann dies vom Arbeitgeber nicht anders verstanden werden, als dass sie die Unwirksamkeit der Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses geltend macht.

Im Regelfall des § 4 KSchG ist der Arbeitgeber im ungewissen, ob der gekündigte Arbeitnehmer die Kündigung akzeptiert, und dieser Ungewissheit soll er nur für eine kurze Zeit ausgesetzt sein. Bei der nachträglichen Mitteilung einer Schwangerschaft gibt die Arbeitnehmerin dagegen bereits zu verstehen, dass sie die Kündigung nicht akzeptiert. Die ratio legis der §§ 4, 5 KSchG greift hier nicht, weshalb die nach dem klaren Gesetzeswortlaut von § 5 I 2 KSchG (i.d.F. ab 2004) gebotene Unterwerfung auch dieser Fälle unter das Erfordernis einer fristgebundenen nachträglichen Klagezulassung europarechtlich bedenklich erscheint.

Mainz, 24.04.2023

[OMISSIS]