

Ausnahmen vom Kündigungsverbot bei Existenzgefährdung

§ 9 Abs. 1 des Gesetzes zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG) enthält ein Kündigungsverbot gegenüber einer Frau während der Zeit der Schwangerschaft und darüber hinaus bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung.

Gem. § 18 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz – BEEG) darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit, und während der Elternzeit nicht kündigen.

Damit kommt während der vorgenannten Zeiträume eine Kündigung grundsätzlich nicht in Betracht. Lediglich in besonderen Fällen kann die Bezirksregierung als die hierfür zuständige Behörde gem. § 9 MuSchG und § 18 BEEG eine Kündigung ausnahmsweise für zulässig erklären.

In der Regel wird der Antrag damit begründet, dass eine Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmer(in) aus finanziellen Gründen nicht möglich ist und die Existenz des Betriebes oder die wirtschaftliche Existenz der Arbeitgeber(in) dadurch gefährdet wird.

Nach Rechtsprechung und Verwaltungspraxis (vergl. Bundesverwaltungsgericht vom 21.10.1970, AP Nr. 33 zu § 9 Mutterschutzgesetz bzw. Erlass des Ministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen zum Kündigungsschutz nach § 9 MuSchG vom 11.02.1981, MBl. NW. S. 411) kann ein zur Zulässigkeitserklärung berechtigter "besonderer Fall" u. a. angenommen werden, wenn der Arbeitgeber durch die Erfüllung der sich aus dem Mutterschutz ergebenden Verpflichtungen in die Nähe der Gefährdung seiner Existenz rückt. Nachgewiesene Verluste sind in diesem Zusammenhang immer im Verhältnis zu den Aufwendungen zu sehen, derer es zur Fortführung des Arbeitsverhältnisses nach Abzug der etwaigen Leistungen anderer (z. B. Krankengeld oder Zuschuss der Krankenkasse zur Lohnfortzahlung bei Kleinbetrieben) noch bedarf. Außerdem ist zu klären, ob anfallende Mehrbelastungen durch den Einsatz etwa vorhandener Rücklagen oder nicht betrieblicher Geldmittel oder durch Inanspruchnahme von Krediten finanziert werden können. Dies müsste dem Antragsteller zugunsten des Mutterschutzes zugemutet werden (vergl. OVG Münster vom 22.11.1983 – 2 A 1020/93 –).

Zur Prüfung, ob die tatbestandlichen Voraussetzungen für eine Zulässigkeitserklärung zur Kündigung hier vorliegen, sind folgende Angaben bzw. Unterlagen erforderlich:

1. Bilanzen nebst Gewinn- und Verlustrechnungen der letzten drei Jahre
2. die betriebswirtschaftliche Auswertung (BWA) des laufenden Jahres
3. Information über die privaten Vermögensverhältnisse (Bausparverträge, Lebensversicherungen incl. Rückkaufswerte, Sparguthaben, weitere Einkünfte) sowie Darstellung der Beleihungssituation des privaten Vermögens
4. Brutto-/Nettoeinkommen der zu kündigenden Frau

5. Kontokorrentkreditrahmen und sonstige Kredite bei der Hausbank und monatliche durchschnittliche Inanspruchnahme der letzten 12 Monate
6. Angabe des Güterstandes

Ich bitte auch zu berücksichtigen, dass Betriebe, unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten, an einem allgemeinen Umlageverfahren der Krankenkassen (U2-Verfahren) teilnehmen. Sie erhalten von dort auf Antrag die folgenden Aufwendungen, die sie an die Betroffenen zahlen, in vollem Umfang ersetzt:

- Arbeitgeberzuschüsse zum Mutterschaftsgeld,
- das Entgelt, das als Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverboten (allgemeine oder individuelle Beschäftigungsverbote) gezahlt wird,
- Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Bevor die Bezirksregierung über einen Antrag entscheiden kann, ist sie gehalten, die betroffene Person zum Kündigungsantrag gem. § 28 Verwaltungsverfahrensgesetz anzuhören. Zur Einleitung des Anhörungsverfahrens werden daher der Name und die Anschrift des Betroffenen benötigt.