

Schwangerschaft in der Probezeit: Kündigungsschutz gilt für alle werdenden Mütter

Recht

© Pixabay

Treten Arbeitnehmende eine neue Stelle an, vereinbaren sie im Arbeitsvertrag oft eine Probezeit mit dem Arbeitgeber. Diese darf maximal sechs Monate dauern und sieht für beide Seiten häufig eine zweiwöchige Kündigungsfrist ohne Angabe von Gründen vor. Hiervon ausgenommen sind Schwangere: Mitarbeiterinnen, die ein Kind erwarten, sind sogar während der Probezeit besonders vor einer Kündigung geschützt. Voraussetzung ist, dass die Schwangerschaft bereits vor der Kündigung bestanden hat. Dann ist eine Entlassung nur in schwerwiegenden Ausnahmefällen möglich.

Kündigungsschutz „schlägt“ Probezeit

Ziel des Mutterschutzgesetzes ist unter anderem, dass sich werdende Mütter während der Schwangerschaft und danach keine Sorgen um ihren Arbeitsplatz und ihre wirtschaftliche Grundlage machen müssen. Darüber hinaus sollen sie auch zum Schutze des Kindes vor körperlichem sowie seelischem Stress bewahrt werden. Schwangere sind daher während der Zeit des Mutterschutzes nicht ordentlich kündbar. Davon unberührt sind befristete Anstellungen, die mit wenigen Ausnahmen weiterhin am vereinbarten Datum auslaufen. Hat ein Arbeitgeber jedoch bereits eine Verlängerung zugesagt, darf er dies nicht wegen der Schwangerschaft zurücknehmen.

Ab wann gilt der Kündigungsschutz für Schwangere?

Der Kündigungsschutz beginnt laut Bundesarbeitsgericht 280 Tage vor dem ärztlich errechneten Geburtstermin und besteht während der gesamten Schwangerschaft sowie vier Monate nach der Geburt. Werdende Mütter können ihren Arbeitgeber mündlich, schriftlich oder mit einem ärztlichen Attest über ihre Schwangerschaft informieren und sollten sich diese Kenntnisnahme am besten schriftlich bestätigen lassen. Der Arbeitgeber muss zwar auch in der Probezeit nicht sofort über eine Schwangerschaft informiert werden, allerdings tritt nur dann der Kündigungsschutz in Kraft und das Unternehmen kann seine Fürsorge- und Schutzpflichten wahrnehmen.

Arbeitgeber nachträglich informieren

Falls der Arbeitgeber nicht weiß, dass eine Mitarbeiterin schwanger ist, und ihr kündigt, hat sie zwei Wochen Zeit, ihn nachträglich zu informieren. Wird die Frist überschritten, bleibt der Sonderkündigungsschutz nur bestehen, wenn die Arbeitnehmerin die Meldung unverschuldet versäumt hat, beispielsweise weil sie selbst nicht von der Schwangerschaft wusste und keine offensichtlichen Anzeichen vorhanden waren, und sofort nachholt. Will der Arbeitgeber der Schwangeren weiterhin kündigen, kann sie innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage erheben. Nach Ablauf der Frist ist auch eine unrechtmäßige Kündigung rechtswirksam. Alle Fristen richten sich nach dem Zeitpunkt, zu dem die Arbeitnehmerin das Kündigungsschreiben erhält.

Außerordentliche Kündigung möglich

In strengen Ausnahmefällen können Arbeitgeber einer Arbeitnehmerin trotz Schwangerschaft kündigen, und zwar wenn eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber unzumutbar wäre. Hierzu gehören gravierende Pflichtverstöße der Schwangeren wie zum Beispiel

Handgreiflichkeiten oder Diebstahl am Arbeitsplatz und dringende betriebsbedingte Gründe wie eine Geschäftsaufgabe. Der Arbeitgeber benötigt zwingend die Zustimmung der obersten Landesbehörde und muss die Gründe im Kündigungsschreiben nennen.

Schwangerschaft bei Bewerbung verschweigen?

Der umfassende Kündigungsschutz für Schwangere gilt ab Unterzeichnung des Arbeitsvertrags. Bewerberinnen, die bereits wissen, dass sie schwanger sind, dürfen dies im Bewerbungsgespräch verschweigen und bei dem Thema sogar aktiv lügen, damit sie nicht benachteiligt werden. Arbeitgeber dürfen generell keine Fragen nach einer bestehenden Schwangerschaft stellen.

Im Zweifelsfall sollten Sie sich von einer Rechtsanwältin oder einem Rechtsanwalt beraten lassen. Anwältinnen und Anwälte finden Sie über die Anwaltssuche der Schleswig-Holsteinischen Rechtsanwaltskammer im Internet unter <https://www.rak-sh.de/fuer-buerger/anwaltssuche/>.