

## Die Themen des Monats August 2024

### • ArbG Mainz und der EuGH: Kündigungsschutz für Schwangere zu komplex

Der Kündigungsschutz für Schwangere ist komplex. Die Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin ist nach § 17 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) grundsätzlich unzulässig. Dies gebietet der verfassungsrechtlich verankerte Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft aus Art. 6 Abs. 4 GG. Nur die zuständige Aufsichtsbehörde kann nach § 17 Abs. 2 MuSchG die Kündigung ausnahmsweise für zulässig erklären, wenn der Kündigungsgrund nicht in Zusammenhang mit der Schwangerschaft steht und die Arbeitgeberinteressen überwiegen, etwa bei Massenentlassungen oder Betriebsschließungen. Das Kündigungsverbot greift, wenn die Arbeitnehmerin zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung schwanger war und der Arbeitgeber dies gewusst hat oder hierüber später informiert wurde. Problematisch ist die Bestimmung des Beginns der Schwangerschaft. Diese beginnt bei natürlicher Empfängnis mit der Vereinigung von Eizelle und Spermie (Konzeption). Dieser Zeitpunkt ist auch nach neuesten medizinischen Erkenntnissen nicht exakt zu bestimmen, daher wird von der Gynäkologie lediglich die Schwangerschaftswoche bestimmt. Der exakte Beginn der Schwangerschaft ist jedoch kündigungsrechtlich von grundlegender Bedeutung. Die Rechtsprechung rechnet daher vom attestierten voraussichtlichen Geburtstermin ohne den Entbindungstag selbst 280 Tage zurück, die sogenannte mittlere Schwangerschaftsdauer. Es besteht zunächst keine Verpflichtung, eine Schwangerschaft dem Arbeitgeber anzuzeigen. Eine Mitteilung bis spätestens zwei Wochen nach Kündigungszugang begründet den Kündigungsschutz,

wenn sich die gekündigte Arbeitnehmerin darauf berufen will. Doch auch, wenn die Schwangerschaft dem Arbeitgeber erst nach mehr als zwei Wochen offenbart wird, kann gemäß § 17 Abs. 1 S. 2 MuSchG noch das Kündigungsverbot greifen, nämlich dann, wenn die Gekündigte nichts von der Schwangerschaft wissen musste und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Daneben gilt noch eine weitere Frist. Wenn innerhalb von drei Wochen nach Zugang keine Kündigungsschutzklage eingereicht wird, gilt die Kündigung zunächst als wirksam. Nach § 5 Abs. 1 S. 2, Abs. 3 S. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ist die Kündigungsschutzklage aber verspätet zuzulassen, sofern auch hier die Frau nicht von der Schwangerschaft hätte wissen müssen und der Antrag zwei Wochen nach Kenntniserlangung gestellt wird. Dieser muss die Angabe der die nachträgliche Zulassung begründenden Tatsachen und der Mittel für deren Glaubhaftmachung enthalten, § 5 Abs. 2 KSchG. Zudem ist die Kündigungsschutzklage gleichzeitig zu erheben. Es sind also komplexe Anforderungen zu erfüllen, wenn eine gekündigte Schwangere wirksamen Rechtsschutz erlangen will. Und das, obwohl vor den Arbeitsgerichten erster Instanz nicht einmal Anwaltszwang herrscht. Daher fragte das ArbG Mainz den EuGH, ob den deutschen Regelungen nicht Art. 12 der Richtlinie 92/85/EWG entgegenstehe, wonach für Schwangere ein tatsächlicher und wirksamer Rechtsschutz sicherzustellen ist. Der EuGH hält die komplexen deutschen Vorgaben im Ergebnis für europarechtswidrig. Die zweiwöchige Frist für den Zulassungsantrag aus § 5 Abs. 3 S. 1 KSchG sei mit Blick auf die Situation einer Frau zu Beginn ihrer Schwangerschaft zu kurz, um sich sachgerecht beraten zu lassen

und ggf. Antrag und Klage abzufassen und einzureichen. Auch die unklare Formulierung „nach Behebung des Hindernisses“ (Kenntnis von der Schwangerschaft) werde den europäischen Vorgaben nicht gerecht. Andererseits betont der EuGH, dass grundsätzlich ein Antrag auf verspätete Zulassung gefordert werden könne, nicht jedoch unter den aktuellen deutschen Vorgaben. Wie das ArbG Mainz die Entscheidung umsetzen wird, bleibt abzuwarten. Termin ist auf den 15. August bestimmt. Jedenfalls sollte der Gesetzgeber nun den komplexen Kündigungsschutz für Schwangere zügig vereinfachen.

### • Grafik des Monats: Wirtschaftskriminalität: Steiler Anstieg

Die Wirtschaftskriminalität in Deutschland nimmt drastisch zu. 2022 wurden mehr als 73.000 Wirtschaftsdelikte registriert. Dies ist mit lediglich 1,3 Prozent zwar nur ein geringer Anteil an allen Straftaten, der dadurch verursachte wirtschaftliche Schaden ist allerdings enorm. Dieser belief sich auf nahezu 2,1 Milliarden Euro. Das ist mehr als ein Drittel am Gesamtschaden aller Straftaten. Wirtschaftskriminalität werden im Vergleich zu allen Straftaten also relativ selten begangen, der ökonomische Schaden ist allerdings gewaltig. Die Täter sind meist männlich, Ende 30 bis Mitte 40, haben überwiegend ein hohes Bildungsniveau und mehrjährige Berufserfahrung in Führungspositionen. Das liest sich wie eine klassische Partnerschaftsannonce, sind aber die typischen soziodemografischen Merkmale eines Wirtschaftskriminellen. Die häufig anzutreffenden Persönlichkeitsmerkmale sind hingegen wenigerannoncentauglich: extrovertiert und offen für neue Erfahrungen, aber auch tendenziell neurotisch, wenig gewissenhaft und sozial unverträglich. Auch Narzissmus ist bei

Wirtschaftskriminellen häufiger anzutreffen. Da die Wirtschaftskriminalität ein wachsendes Problem ist, sollte dieses mithilfe aller Erkenntnismöglichkeiten, auch über die Gruppe der Täter selbst, präventiv angegangen werden. Denn im Jahr 2022 erfasste das Bundeskriminalamt gut 73.000 Fälle von Wirtschaftskriminalität in Deutschland – das waren fast 22.000 Fälle mehr als im Jahr zuvor (Grafik).

Höhe von 859 Millionen Euro. Andere Deliktbereiche sind unter anderem Anlage- und Finanzierungsdelikte, Untreue und Wettbewerbsdelikte. Die Aufklärungsquote ist mit fast 92 Prozent im Bereich der Wirtschaftskriminalität sehr hoch (Wohnungseinbrüche: 16 Prozent). Allerdings ist auch von einer sehr hohen Dunkelziffer auszugehen. Eine Untersuchung der Unternehmensberatung KPMG

Als Präventionsmaßnahmen gegen Wirtschaftskriminalität kommen Schutzmaßnahmen gegen Cyberangriffe in Betracht, die bei etwaigen Geschäftspartnern auch vorhanden sein sollte. Weiter bieten sich Schulungen im Bereich Ethik, Recht und IT an. Auch sollte man sich mittels Informationsmaterial den sogenannten Framing-Effekt zunutze machen: Die Aufforderung „Sei kein Betrüger“ führte in einem Test dazu, dass die Teilnehmer weniger schummeln, als wenn sie „Betrüge nicht“ lesen.



Konstantin Igg  
Rechtsanwalt  
(Syndikusrechtsanwalt)

### • Seminarangebot im Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft

Infos zu den Seminarangeboten erhalten Sie unter:  
<https://www.biwe-akademie.de>

**Kontakt:**  
**Südwestmetall**  
Bezirksgruppe Ostwürttemberg  
Telefon: 0 73 61 92 56-0  
[aalen@suedwestmetall.de](mailto:aalen@suedwestmetall.de)  
[www.suedwestmetall.de](http://www.suedwestmetall.de)

Das Bundeskriminalamt unterscheidet Wirtschaftskriminalität in sieben Deliktbereichen. Führend ist dabei Betrug. Fast 54.000 Betrugsfälle führten 2022 in Deutschland zu einem Schaden von 887 Millionen Euro. Demgegenüber waren nur knapp 6.400 Insolvenzdelikte verzeichnet – führten aber zu einem Schaden in

aus 2023 zeigt, dass sich von 1.001 Unternehmen in Deutschland jedes dritte mit wirtschaftskriminellen Sachverhalten konfrontiert sah. Eine Studie der Unternehmensberatung PWC kommt für 2022 zum Ergebnis, dass weltweit nahezu jedes zweite Unternehmen von Wirtschaftskriminalität betroffen war.