

Ausgabe 8/2023 vom 14. April 2023

## Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) jetzt im Vermittlungsausschuss

## BAG: Sonderkündigungsschutz für Schwangere beginnt 280 Tage vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin



### Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) jetzt im Vermittlungsausschuss

Wie von uns im Newsticker vom 17.03.2023 berichtet war der ursprüngliche Regierungsentwurf eines Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) an der Zustimmung des Bundesrates gescheitert. Ziel des Gesetzes ist der Schutz von sog. Whistleblowern, also von Personen, die Hinweise auf Missstände in Unternehmen geben. Das Bundeskabinett hat nunmehr in seiner Sitzung vom 05.04.2023 beschlossen, den Vermittlungsausschuss anzurufen. Die Entscheidung zu zwei neuen Gesetzentwürfen der Ampelkoalition wurde vom Bundestag verschoben. Das nun eingeleitete Vermittlungsverfahren bezieht sich auf das bereits verabschiedete und im Bundesrat gescheiterte Gesetz. Die Beratungen über die beiden noch nicht verabschiedeten Gesetzentwürfe sind hingegen ausgesetzt. Soweit der Vermittlungsausschuss die berechtigte Kritik an dem ursprünglichen Entwurf, der insbesondere kleinere und mittelständische Unternehmen mit hohen Kosten sowie erheblichem bürokratischen/organisatorischen Aufwand belastet, aufgreift, kann dies einen Weg zu deutlichen Verbesserungen und einem tragfähigen Kompromiss ebnen.

Über die weiteren Entwicklungen halten wir Sie auf dem Laufenden.



### BAG: Sonderkündigungsschutz für Schwangere beginnt 280 Tage vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 24.11.2022 (2 AZR 11/22) seine Rechtsprechung zur Berechnung des Beginns des Sonderkündigungsschutzes für Schwangere bestätigt. Nach § 17 Abs. 1 Nr. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) ist die Kündigung gegenüber einer Frau während ihrer Schwangerschaft unzulässig. Der Beginn des Kündigungsverbots bei natürlicher Empfängnis wird in der Weise bestimmt, dass von dem ärztlich festgestellten voraussichtlichen Tag der Entbindung 280 Tage zurückgerechnet wird. Diese Rechtsprechung hatte zunehmend Kritik erfahren, da die durchschnittliche Schwangerschaftsdauer tatsächlich nur 266 Tage beträgt. Die Vorinstanz, das LAG Baden-

Württemberg hatte dem folgend auch „nur“ 266 Tage zurückgerechnet und den Sonderkündigungsschutz im konkreten Fall verneint. Nach Auffassung des BAG berücksichtigt dies nur ungenügend die sich aus dem Unionsrecht und aus nationalem Verfassungsrecht ergebenden Vorgaben.

Zwar sei es dem BAG bewusst, dass mit einer Rückrechnung um 280 Tage auch Tage einbezogen werden, in denen das Vorliegen einer Schwangerschaft eher unwahrscheinlich ist. Es gehe aber nicht um die Bestimmung des tatsächlichen – naturwissenschaftlichen – Beginns der Schwangerschaft im konkreten Fall, sondern um eine Berechnungsmethode für die Bestimmung des Kündigungsverbots wegen Schwangerschaft, die am verfassungsrechtlich gebotenen Schutzauftrag orientiert sei. Um die Sicherheit und den Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen zu gewährleisten, sei vom frühestmöglichen Zeitpunkt des Vorliegens einer Schwangerschaft auszugehen. Da sich Fehler und Ungenauigkeiten nicht vermeiden ließen, sei es geboten, von der für die Arbeitnehmerin günstigsten Berechnungsmethode auszugehen.

bpa Arbeitgeberverband e.V.  
Friedrichstr. 147  
10117 Berlin  
[presse@bpa-arbeitgeberverband.de](mailto:presse@bpa-arbeitgeberverband.de)



© 2022 bpa Arbeitgeberverband e.V.

Mauris commodo massa tortor, u [sit amet, consectetur adipiscing](#) Nunc fermentum neque quam, sodales eleifend elit imperdiet vitae. Aliquam id euismod nulla. Suspendisse imperdiet, sem et sollicitudin egestas, urna nunc auctor massa, vulputate pharetra mi odio nec tortor. Ut ultricies massa viverra quis.