

<h1>Frank Hartmann</h1> <p>Rechtsanwalt</p> <p>Fachanwalt für Arbeitsrecht Fachanwalt für Miet- u. Wohnungseigentumsrecht</p> <p>E-Mail: kanzlei@rae-hartmann.de</p> <p>www.fulda-fachanwalt.de</p> 		<h1>Julia Heieis</h1> <p>Rechtsanwältin</p> <p>Fachanwältin für Strafrecht Fachanwältin für Verkehrsrecht Mediatorin</p> <p>E-Mail: heieis@rae-hartmann.de</p> <p>Unsere App auf Ihrem Smartphone</p> 
	<p>Am Sand 6 36100 Petersberg Tel.: 0661 6 98 19 Fax: 0661 6 10 89</p>	

Kündigungsverbot gegenüber schwangeren Mitarbeiterinnen besteht schon vor Beginn der Arbeitstätigkeit

Es ist ärgerlich für Arbeitgeber.

Man hat mit einer neuen Mitarbeiterin einen Arbeitsvertrag geschlossen und schon vor Beginn der Arbeitstätigkeit teilt die Mitarbeiterin mit, dass sie schwanger ist. Dies ist teilweise verbunden mit einem absoluten Arbeitsverbot.

Dies bedeutet, die Mitarbeiterin fällt längere Zeit aus und der Arbeitsplatz muss trotzdem freigehalten werden, bei Inanspruchnahme von Elternzeit mehrere Jahre.

Das Bundesarbeitsgericht hat in einer Entscheidung vom 27. Februar 2020 entschieden, dass die Kündigung des Arbeitgebers auch vor Beginn des Arbeitsverhältnisses unwirksam ist.

Denn der Schutz nach dem MuSchG gilt auch für Arbeitsverhältnisse, die bereits abgeschlossen sind; eine Aufnahme der Arbeitstätigkeit ist nicht erforderlich.

Der Kündigungsschutz gilt ab dem Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages und damit der Unterschriften unter dem schriftlichen Arbeitsvertrag. Probezeit und Bestehen eines Kleinbetriebs ohne Anwendung des KSchG spielen hier keine Rolle.

Helfen kann man sich als Arbeitgeber nur mit einem wirksamen befristeten Vertrag. Denn dieser muss nicht gekündigt werden, sondern wird durch Zeitablauf beendet. Denn der Kündigungsschutz von Schwangeren bezieht sich nur auf Kündigungen.