



## Unterfällt auch die GmbH-Geschäftsführerin dem Mutterschutzgesetz?

Die Autorin:  
Rechtsanwältin Beate Kallweit  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Grundsätzlich unterfallen dem Mutterschutzgesetz alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen und die in Heimarbeit beschäftigt sind. Mutterschutz bedeutet u. a., dass während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung keine Kündigung durch den Arbeitgeber ausgesprochen werden darf.

Dieser besondere Schutz vor Kündigungen setzt sich auch nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit fort.

Hier gilt, dass acht Wochen vor Beginn der Elternzeit und während der Elternzeit keine Kündigung ausgesprochen werden darf.

Dieser besondere Kündigungsschutz kann dann in Wegfall geraten, wenn die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde, dies ist in Sachsen-Anhalt das Landesamt für Versorgung und Soziales, die Kündigung für zulässig erklärt. Eine Zulässigerklärung erfolgt nur ausnahmsweise und in besonderen Fällen, wenn die zuständige Behörde feststellt, dass der Arbeitgeber Gründe vorbringt, die zweifelsfrei nicht mit der Schwangerschaft zusammenhängen. Dies wurde bislang nach der Rechtsprechung nur in seltenen Fällen angenommen zum Beispiel, wenn der Kündigungsvorwurf des Arbeitszeitbetruges im Raum steht (BAG 17.06.2003, 2 AZR 245/02).

Dieser rechtliche Hintergrund war bislang bei der Abberufungsentscheidung gegenüber einer schwangeren GmbH-Geschäftsführerin nach § 38 Abs. 1 GmbHG nicht von Bedeutung.

Der EuGH hat jedoch in einem Urteil vom 11.11.2010 Geschäftsführerinnen dem unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff unterfallen lassen (EuGH 11.11.2010, RsC-232/09 (Danosa)). Dieser Entscheidung lag der Sachverhalt zu Grunde, dass eine lettische Alleingeschäftsführerin einer Gesellschaft während ihrer Schwangerschaft abberufen worden war.

klagte gegen die Abberufung und verwies auf die Mutterschutzrichtlinie (Richtlinie 92/85/EWG aus dem Jahre 1992).

Nach lettischem Recht, ebenso wie nach deutschem Recht (§ 38 GmbHG) können Geschäftsführerinnen jederzeit und ohne Grund, also ohne Berücksichtigung einer eventuellen Schwangerschaft, abberufen werden.

Nach dem oben genannten EuGH-Urteil ist diese bisherige Rechtslage in Zukunft nach deutschem Recht fraglich.

Bislang liegt zwar noch keine höchstrichterliche Entscheidung des BGH zu dieser Frage vor. Grundsätzlich finden europäische Richtlinien im nationalen Recht keine unmittelbare Anwendung im privaten Rechtsverhältnis.

Allerdings ist zu berücksichtigen, dass der EuGH zunehmend Richtlinien als Konkretisierung unionsrechtlichen Primärrechts ansieht.

Hierzu zählen beispielsweise die Diskriminierungsverbote.

Im Falle einer schwangeren Geschäftsführerin könnte das Diskriminierungsverbot des Geschlechtes zur Anwendung gelangen.

So hatte der EuGH in dem Fall der lettischen Geschäftsführerin eine unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach der Richtlinie 76/207/EWG angenommen.

Der Gesetzgeber ist aufgefordert, diese nach der "Danosa"-Entscheidung aufgeworfenen Fragen zu regeln.

Sowohl die Gesellschaften als auch die schwangeren Geschäftsführerinnen sollten sich im Falle einer Abberufung über die Auswirkungen dieser Rechtslage in dem konkreten Sachverhalt rechtskundig machen.