



### Im Reagenzglas schwanger?

Die Kündigung gegenüber Schwangeren ist ohne behördliche Zustimmung unzulässig. Aber wie bestimmt man den Beginn der Schwangerschaft? Das Bundesarbeitsgericht (BAG) schafft in dieser Frage seit Jahren Rechtssicherheit durch eine widerlegbare Vermutung: Der ärztlich bescheinigte Tag der Geburt abzüglich 280 Tagen – von da an gilt der besondere Schutz. Das Gericht rechnet also die Schwangerschaft vom ersten Tag der Regelblutung, auch wenn da noch keine Eizelle auf den Samen wartet. Die pauschale Betrachtung sei gerechtfertigt, so das BAG, da sich der Eisprung nicht genau berechnen lässt.

Wie ist das bei einer In-vitro-Fertilisation? Diese Frage beschäftigte jetzt den Europäischen Gerichtshof (EuGH). Der Fall aus Österreich: Sabine Mayr wird nach einer Hormonbehandlung eine Eizelle entnommen. Von da an ist sie für eine Woche arbeitsunfähig. In dieser Zeit soll ihr der Embryo eingesetzt werden. Zwei Tage später erhält sie eine Kündigung von ihrem Arbeitgeber – nach der Verschmelzung von Ei- und Samenzelle, aber drei Tage vor

Einsetzung des Embryos. War Frau Mayr schon schwanger? Der Oberste Gerichtshof legte die Frage dem EuGH vor. Der entschied, es komme nicht auf den Zeitpunkt der Befruchtung in vitro an. Der Kündigungsschutz trete erst ein, nachdem die befruchtete Eizelle in die Gebärmutter eingesetzt wurde (Az. C-506/06).

Die Begründung: Nur so lasse sich Rechtssicherheit schaffen, denn sonst müsse der Kündigungsschutz auch gelten, wenn die Eizelle aus irgendwelchen Gründen nicht oder viel später eingesetzt werde. Damit geht der EuGH aber von einem atypischen Fall aus. Regelmäßig wird ein Embryo – wie bei Mayr – innerhalb einer Woche eingesetzt. Der EuGH billigt der Arbeitnehmerin nur eingeschränkten Kündigungsschutz zu. Nur eine Kündigung, so die Richter, die „hauptsächlich“ wegen der In-vitro-Fertilisation erfolgt, verstoße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Wann wird sich das im Prozess belegen lassen?

Hätte es für einen effektiveren Schutz von Schwangeren nicht nahegelegen, in Anlehnung an die pauschale Betrachtung des BAG den Mutterschutz auf die einwöchige Lege-artis-Behandlung bei einer In-vitro-Fertilisation auszudehnen? Wird die Eizelle in dieser Woche nicht eingesetzt, erlischt der Schutz einfach wieder. So wäre der Rechtssicherheit gedient und der Gefahr entgegengewirkt, dass ein Arbeitgeber der Frau schnell noch unter Vorspiegelung anderer Gründe kündigt.

**Roland Lukas**, langjähriger Vizepräsident des Arbeitsgerichts Frankfurt, arbeitet als selbständiger Konfliktlöser im Arbeitsrecht.