Verwaltungsgericht Düsseldorf, 13 K 6891/11

Datum:	16.03.2012
Gericht:	Verwaltungsgericht Düsseldorf
Spruchkörper:	13. Kammer
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	13 K 6891/11
ECLI:	ECLI:DE:VGD:2012:0316.13K6891.11.00

Schlagworte:	verhaltensbedingte Kündigung Arbeitsunfähigkeit Täuschung
Normen:	MuSchG § 9 abs 3

Tenor:

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Verfahrens einschließlich der außer-gerichtlichen Kosten der Beigeladenen.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar. Dem Kläger wird gestattet, die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung oder Hin-terlegung in Höhe des aufgrund des Urteils vollstreckbaren Betrages abzuwenden, wenn nicht das beklagte Land und die Beigeladene vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe des jeweils zu vollstreckenden Betrages leisten.

Der Kläger begehrt von dem beklagten Land, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Beigeladenen, die unter das Kündigungsverbot nach § 9 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuschG) fällt, für zulässig zu erklären. 1

Die Beigeladene ist seit April 2006 bei dem Kläger beschäftigt und als Fallmanagerin für SGB-II-Kunden eingesetzt. Sie teilte dem Kläger am 11. Juli 2011 mit, dass sie schwanger sei (voraussichtlicher Geburtstermin 19. Februar 2012). 2

Der Kläger beantragte mit Schreiben vom 19. Juli 2011, die fristlose wie auch hilfsweise ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Beigeladenen nach § 9 Abs. 3 MuSchG für zulässig zu erklären. Er führte aus: Die Beigeladene habe am 4. Juli 2011 ihren 3

Teamleiter um Urlaub für den 5. und 6. Juli 2011 gebeten. Im Umfeld des Teams habe sie angegeben gehabt, an diesem Tagen bei einer Fohlenschau ihre Stuten mit Fohlen vorführen zu wollen. Der Teamleiter habe die Beigeladene aufgefordert, mit dem Team zunächst die Urlaubsvertretung abzusprechen und danach den Urlaub formal zu beantragen. Er habe die Genehmigung des Urlaubs unter der Voraussetzung der Zustimmung des Teams in Aussicht gestellt. Die Beigeladene habe dann noch am 4. Juli 2011 - allerdings ohne eine Teamabsprache - den Urlaub formal beantragt. Am 5. Juli 2011 sei sie morgens in den Diensträumen erschienen und habe eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Zeit vom 5. bis zum 9. Juli 2011 mit dem Hinweis überreicht, der Urlaubsantrag habe sich erledigt, sie habe sich wohl bei einem Kollegen "angesteckt". Die Beigeladene habe am 6. Juli 2011 an der Fohlenschau teilgenommen und dort persönlich als Besitzerin ihr Fohlen vorgeführt. In einer Anhörung am 10. Juli 2011 habe die Beigeladene wahrheitswidrig angegeben, nur als Besucherin teilgenommen zu haben.

Die Beigeladene führte in ihrer Stellungnahme vom 4. August 2011 aus, es sei zwar zutreffend, dass sie am 6. Juli 2011 die Fohlenschau besucht habe. Dabei habe sie allerdings nicht ihre Pferde vorgeführt. Ihre beiden Stuten mit Fohlen seien vielmehr durch das Jungzüchterteam der Kreiszüchterzentrale L vorbereitet und vorgeführt worden. Sie selbst sei in keiner Weise aktiv gewesen. Der sie behandelnde Arzt habe am Morgen des 5. Juli 2011 einen leichten bis mittelschweren Infekt bei bestehender Schwangerschaft festgestellt. Er habe gerade keine Bettruhe verordnet, sondern halte in derartigen Fällen leichte Bewegungen in frischer Luft ohne körperliche Beanspruchung für ratsam. Insoweit verweise sie auf dessen Bescheinigung vom 14. Juli 2011. 4

Der Kläger erwiderte darauf mit Schreiben vom 19. August 2011, die Beigeladene habe bei der Fohlenschau aktiv als Eigentümerin ihrer Stuten an der Vorführung mitgewirkt. Wie der bei ihm als Bereichsleiter beschäftigte Herr E beobachtet habe, habe die Beigeladene nämlich bei der Fohlenschau am 6. Juli 2011 in dem Bereich, der nicht für Besucher vorgesehen gewesen sei, ein Fohlen hinter einer Stute zur Schau geführt. Arbeitsrechtlich ausschlaggebend sei die längerfristige Planung der Teilnahme, die offensichtlich fehlende Teamabsprache, die Umgehung der diesbezüglichen Anweisungen, der Weg in die Arbeitsunfähigkeit und die zusätzliche wahrheitswidrige Behauptung, als Besucherin teilgenommen zu haben. Das Verhalten der Beigeladenen könne nicht losgelöst von der Arbeitseinstellung der Beigeladenen zu einer vertrauensvollen Teamarbeit, ihrer Arbeitszeit und ihrem Auftreten im Sinne der sozialen Einrichtung betrachtet werden. Insoweit werde auf eine beigefügte Stellungnahme des Teamleiters vom 17. August 2011 verwiesen. Verlässliche und verantwortungsvolle Teamarbeit und soziale Integrität seien unverzichtbar in der sozialen Arbeit. Die Einrichtung des Klägers baue in diesem Zusammenhang auf eigenverantwortliche und selbstständige Teamstrukturen und kommuniziert diese Kultur offen mit allen Mitarbeitern. Diese sähen darin eine herausragende Attraktivität des Arbeitsplatzes. Dementsprechend destruktiv wirke ein Missbrauch, der zum Schutz der übrigen Mitarbeiterschaft nicht hinnehmbar sei. Dies umso mehr, wenn dieser Missbrauch unter dem Schutz einer Schwangerschaft erfolge. Eine künftige Teamzusammenarbeit sei unter diesen Bedingungen unmöglich und unzumutbar. 5

Der in dem Anhörungsverfahren beteiligte Betriebsrat erhob unter dem 7. September 2011 Bedenken gegen eine Kündigung der Beigeladenen. Diese sei bisher nicht abgemahnt worden. Auch habe die Beigeladene nach Einschätzung des Betriebsrats keine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt. 6

7

In einer weiteren Stellungnahme führte der Kläger mit Schreiben vom 28. September 2011 aus: Die Beigeladene habe durch ihr Verhalten das Vertrauen ihres Arbeitgebers und ihrer Teamkollegen verletzt und damit den Arbeitgeber zu Lohnfortzahlungen gebracht für Tage, die als Urlaub zu betrachten gewesen wären. Sie habe daher über ihre tatsächliche Fähigkeit, ihrer Arbeit nachzugehen, getäuscht. Während die Kollegen ihrer Arbeit nachgegangen seien und gemeint hätten, die Beigeladene habe ihren Urlaub nicht nehmen können, weil sie erkrankt gewesen sei, habe die Beigeladene genau dasjenige unternommen, wofür sie zuvor Urlaub beantragt gehabt habe. Die Beigeladene habe ihre Fohlen mit einem PKW und einem Anhänger zum Reitplatz gebracht, es dort entladen und unter Beobachtung der Zuschauer etwa 150 Meter bis zu den Mitarbeitern der Prüfungskommission geführt, die es dann sachgerecht vorgeführt hätten. Kein vernünftig denkender Mensch werde für die Duldung des Verhaltens der Beigeladenen Verständnis aufbringen können.

Mit Bescheid vom 19. Oktober 2011 lehnte die Bezirksregierung E1 den Antrag, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Beigeladenen für zulässig zu erklären, ab. Zugleich setzte sie eine Verwaltungsgebühr in Höhe von 400, Euro fest. 8

Zur Begründung führte sie aus: Das Verhalten der Beigeladenen bei der Fohlenschau könne nicht als Verstoß gegen die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung und auch nicht als Verletzung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten gesehen werden. An der Richtigkeit des Vortrags des Klägers, der sich insoweit auf eine Aussage von Herrn E stütze, bestehe kein Zweifel. Danach habe die Beigeladene im Vorführbereich ein Fohlen vom Parkplatz aus um die Arena herum ca. 150 m bis zum Eingang der Arena an der Hand geführt und es dort den Mitarbeitern der Prüfungskommission übergeben. Ein Verladen, Vorbereiten und Vorführen der Tiere durch die Beigeladene sei von keiner Seite bestätigt oder beobachtet worden. Danach sei weder von einer Bewegung an frischer Luft bei schwerer körperlicher Beanspruchung noch von einer "aktiven" Teilnahme auszugehen. Ein besonderer Verstoß der Beigeladenen gegen arbeitsvertragliche Pflichten sei demnach nicht nachgewiesen. 9

Soweit der Beigeladenen schlechte Arbeitsleistung bzw. wiederholtes Fehlverhalten zur Last gelegt werde, hätten sich entsprechende Maßnahmen des Klägers bereits zu einem früheren Zeitpunkt aufgedrängt. Eine verhaltensbedingte Kündigung im Leistungsbereich setze zu ihrer Wirksamkeit in der Regel eine vorherige Abmahnung voraus. Im Übrigen könnten Leistungsmängel der Arbeitnehmerin grundsätzlich dann keinen besonderen Fall begründen, wenn dieses Arbeitsverhalten erst bei einer Schwangerschaft der Arbeitnehmerin zu einer Kündigung führen solle. 10

Eine fehlende Absprache mit Kollegen bei einer Urlaubsplanung könne unter Umständen als Verletzung einer arbeitsrechtlichen Nebenpflicht angesehen werden, stelle jedoch keine besonders große Pflichtverletzung im Sinne der mutterschutzrechtlichen Vorschriften dar. Das von dem Kläger angeführte gestörte Vertrauensverhältnis zu der Beigeladenen erfülle hier nicht die Voraussetzungen eines besonderen Falles. In Anbetracht aller Umstände des Einzelfalles könne es der Beigeladenen jedenfalls nicht zugemutet werden, vor Ablauf der Schutzfrist auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zu verzichten. 11

Die Beigeladene hat am 21. Februar 2012 entbunden. 12

Der Kläger hat am 16. November 2011 Klage erhoben. 13

Er macht geltend: Die Beigeladene habe von Anfang an geplant gehabt, an den Tagen der Fohlenschau nicht zu arbeiten. Die von ihr für den Urlaubsantrag geforderte Terminabsprache habe sie offenbar nicht treffen wollen und sei am kommenden Tag "krank" 14

geworden. Wenn sie tatsächlich arbeitsunfähig erkrankt gewesen wäre, hätte sie zur Genesung Ruhe benötigt. Stattdessen habe sie das geplante Programm durchgezogen. Eine besonders schwerwiegende Pflichtverletzung liege darin, dass die Beigeladene im Rahmen ihrer Anhörung am 10. Juli 2011 wahrheitswidrig angegeben habe, nur als Besucherin an der Fohlenschau teilgenommen zu haben.

Nachdem die Beigeladene vom Leiter der Einrichtung aufgefordert worden sei, ihr Büro zu räumen, den Schlüssel abzugeben sowie das Diensthandy und den Dienstlaptop abzugeben, habe sie erklärt, dies sei nicht möglich, weil sich auf dem Diensthandy und dem Dienstlaptop private Daten befänden. Sie habe dann Diensthandy und Dienstlaptop an sich genommen. 15

Das Vertrauensverhältnis zur Beigeladenen sei nachhaltig zerstört. Diese habe die in einer Dienstbesprechung am 13. Mai 2011 vereinbarten Absprachen, in denen es um die Arbeitseinstellung der Beigeladenen gegangen sei, nicht eingehalten. Durch das Verhalten im Zusammenhang mit dem Urlaubsantrag bzw. der Krankmeldung sei eine Zäsur eingetreten. Insbesondere nach der wahrheitswidrigen Erklärung der Beigeladenen zu ihrer Tätigkeit bei der Fohlenschau könne dem Kläger ein Festhalten an dem Arbeitsverhältnis nicht zugemutet werden. Dabei sei auch zu berücksichtigen, dass die Kollegen der Beigeladenen deren Verhalten mitbekommen hätten. Ohne spürbare Sanktion eines solchen Verhaltens werde das miteinander innerhalb des Teams nachhaltig gestört. Dies könne der Kläger nicht hinnehmen. 16

Der Kläger beantragt, 17

> **das beklagte Land unter Aufhebung des Bescheides vom 19. Oktober 2011 zu verpflichten, auf den Antrag vom 19. Juli 2011 die beabsichtigte Kündigung der Beigeladenen für zulässig zu erklären.** 18

Das beklagte Land beantragt, 19

> **die Klage abzuweisen.** 20

Es macht geltend: 21

Der Kläger habe keine substantiierten Argumente gegen die Richtigkeit der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgetragen. Auch habe er nicht bei dem betreffenden Arzt nachgefragt, der diesbezüglich ausdrücklich von der ärztlichen Schweigepflicht entbunden worden sei. Daher sei von einer ärztlich bescheinigten Krankheit der Beigeladenen auszugehen. Es gebe keine Anhaltspunkte dafür, dass die Beigeladene bei der Fohlenschau gegen die ärztliche Anordnung verstoßen habe, und auch nicht dafür, dass die Beigeladene ihre Pferde der Prüfungskommission vorgeführt habe. 22

Was die weiteren Kündigungsgründe angehe, habe der Kläger - wie jeder andere Arbeitgeber auch - das Prognoseprinzip sowie den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu beachten. Um eine zukunftsbezogene Prognose hinsichtlich einer Wiederholungsgefahr auf einer objektiven Grundlage treffen zu können, bedürfe es einer Abmahnung. Diese genüge gleichzeitig dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Zusammenfassend könne keine schwerwiegende Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten festgestellt werden. 23

Die Beigeladene beantragt ebenfalls, 24

> **die Klage abzuweisen,** 25

26

und nimmt insbesondere auf die Ausführungen in dem angefochtenen Bescheid Bezug. Darüber hinaus führt sie u.a. aus, ihr werde jetzt unterstellt, dass sie die ärztlich attestierte Krankheit nur "vorgeschoben" habe. Das hätte jedoch zur Voraussetzung gehabt, dass sie mit einer Ablehnung des Urlaubsantrags hätte rechnen müssen. Dies werde jedoch nicht einmal von der Klägerseite behauptet. Es sei nicht zutreffend, dass sie ihr Diensthandy nicht sogleich herausgegeben habe. Wohl habe sie darauf hingewiesen, dass sich darauf private Daten, nämlich u.a. Bilder ihrer älteren Tochter, befänden. Die Rückgabe des Laptops habe sie inzwischen längst nachgeholt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und der dem Gericht vorliegenden Verwaltungsvorgänge des beklagten Landes verwiesen. 27

Entscheidungsgründe: 28

Die Klage ist zulässig, aber nicht begründet. 29

Der ablehnende Bescheid der Bezirksregierung E1 vom 19. Oktober 2011 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten, § 113 Abs. 5 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO). Der Kläger hat keinen Anspruch darauf, dass die beabsichtigte Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beigeladenen für zulässig erklärt wird. 30

Maßgeblich ist § 9 MuschG. Danach gilt: Die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird (Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 1). Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand einer Frau während der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären (Absatz 3 Satz 1). 31

Das Vorliegen eines besonderen Falles ist als unbestimmter Rechtsbegriff in vollem Umfang verwaltungsgerichtlich nachprüfbar. Liegt ein besonderer Fall vor, darf die Kündigung in Ausnahmefällen für zulässig erklärt werden; dem Arbeitgeber steht dann (nur) ein Anspruch auf fehlerfreie Ermessensausübung zu. 32

Wann ein besonderer Fall angenommen werden kann, ist im Gesetz nicht bestimmt und muss durch Auslegung zu ermittelt werden. Ein besonderen Fall ist nur dann anzunehmen, wenn außergewöhnliche Umstände das Zurücktreten der vom Gesetz vorrangig vorgesehen Interessen der Schwangeren hinter die des Arbeitgebers rechtfertigen. Der Maßstab für die Interessenabwägung lässt sich nur vom Gesetzeszweck her bestimmen. Ziel des Gesetzes ist es, die werdende Mutter auch im Interesse der Allgemeinheit so zu schützen, dass sie ein gesundes Kind zur Welt bringen kann. Von ihr sollten nicht nur wirtschaftliche Sorgen durch Erhaltung des Arbeitsplatzes fern gehalten werden, vermieden werden sollten nach Möglichkeit auch alle psychischen Belastungen, die mit der Kündigung eines Arbeitsplatzes verbunden sind. Nach dem Gesetzeszweck ist deshalb ein strenger Maßstab anzulegen mit der Folge, dass in der Regel das Interesse der werdenden Mutter Vorrang vor dem Interesse des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben wird. Umstände, die eine Kündigung zulässig machen, sind nur solche, die das Interesse des Arbeitgebers erheblich belasten und dadurch das Interesse am Mutterschutz übertreffen. Die Sozialpflichtigkeit des Arbeitgebers geht allerdings nicht so weit, dass er unzumutbare Opfer 33

zugunsten des Mutterschutzes bringen muss. Schließlich schränkt § 9 Abs. 3 MuSchG selbst bei Vorliegen eines besonderen Falles das Ermessen der Beklagten dahin ein, dass nur in Ausnahmefällen die Kündigung für zulässig erklärt werden darf.

Vgl. Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 8. August 1997 24 A 1763/94 , juris, Rdn. 27 f., m.w.N. aus der Rechtsprechung. Verwaltungsgericht Düsseldorf, Urteil vom 13. Juni 2008 - 19 K 617/07 -, n.v. 34

Daraus folgt, dass auch in den Fällen einer Kündigung wegen des persönlichen Verhaltens der schwangeren Arbeitnehmerin erheblich höhere Anforderungen zu stellen sind, als dies im Arbeitsvertragsrecht ansonsten der Fall ist. Das Vorliegen eines wichtigen Grundes gemäß § 626 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) erlaubt daher noch nicht ohne weiteres die Annahme eines besonderen Falles im Sinne von § 9 Abs. 3 MuSchG. Vielmehr kommt dem gesetzlich angestrebten Schutz der schwangeren Arbeitnehmerin in der Regel auch dann Vorrang vor den Interessen des Arbeitgebers zu, wenn diesem im Sinne des § 626 Abs. 2 BB die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ende der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Für die Annahme eines besonderen Falles und eines Ausnahmefalles im Sinne des § 9 Abs. 3 MuSchG sind bei verhaltensbedingten Kündigungen daher schwere Pflichtverletzungen der schwangeren Arbeitnehmerin zu fordern. 35

Vgl. Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg, Urteil vom 7. Dezember 1993 - 10 S 2825/92 , BB 1994, S. 940 m.w.N. Verwaltungsgericht Düsseldorf, Urteil vom 13. Juni 2008 - 19 K 617/07 -, n.v. 36

Diese Voraussetzungen liegen hier nicht vor. 37

Was das Verhalten der Beigeladenen im Zusammenhang mit der Krankmeldung am 5. Juli 2011 und der Fohlenschau am 6. Juli 2011 angeht, kann eine schwere Pflichtverletzung nicht festgestellt werden. 38

Dafür, dass die Beigeladene - wie der Kläger behauptet - tatsächlich im Stande gewesen ist, ihrer Arbeit nachzugehen, und eine Arbeitsunfähigkeit nur vorgetäuscht hat, gibt es keine belastbaren Anhaltspunkte. Die vorgelegte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des behandelnden Arztes und dessen zusätzliche Bescheinigung vom 14. Juli 2011 enthalten die unzweideutige Aussage, dass die Beigeladene tatsächlich erkrankt war. Dem ist der Kläger nicht substantiiert entgegengetreten. Auch aus dem Umstand, dass die Beigeladene offensichtlich schon länger geplant hatte, bei der Fohlenschau anwesend zu sein und während dieser Zeit nicht ihrer Arbeit bei dem Kläger nachzugehen, ergibt sich nichts anderes. Denn Anhaltspunkte dafür, dass sie zugleich vorgehabt hätte, sich eine Arbeitsbefreiung durch eine nur vorgetäuschte Erkrankung oder auf sonstige Weise zu erschleichen, sind nicht erkennbar. 39

Auch das von dem Kläger angesprochene Verhalten der Beigeladenen bei der Fohlenschau, nämlich dass diese ein Fohlen über eine Strecke von 150 m geführt habe, kann nicht als pflichtwidrig bezeichnet werden. Das käme nur dann in Betracht, wenn sie damit ihre Genesung gefährdet hätte. Das war hier jedoch schon deshalb nicht der Fall, weil der behandelnde Arzt ausdrücklich eine leichte Bewegung in frischer Luft ohne körperliche Beanspruchung als ratsam bezeichnet hat. 40

Auf den Vortrag des Klägers, die Beigeladene habe ihr Fohlen mit einem PKW und einem Anhänger zum Reitplatz gebracht und es dort entladen, kommt es nicht an. Denn der Kläger hat diese Behauptung nicht näher substantiiert und belegt, obschon die Beigeladene ihr 41

ausdrücklich entgegengetreten ist.

Schließlich kann der Beigeladenen auch nicht vorgeworfen werden, sie habe wahrheitswidrig gesagt, sie habe an der Fohlenschau nur als Besucherin teilgenommen. Denn diese Aussage der Beigeladenen kann ohne Weiteres auch dahin verstanden werden, dass sie damit ausdrücken wollte, die Fohlen - wie tatsächlich geschehen - nicht selbst der Kommission vorgeführt zu haben. 42

Was das Verhalten der Beigeladenen im Zusammenhang mit der Krankmeldung am 5. Juli 2011 und der Fohlenschau am 6. Juli 2011 angeht, wird zur weiteren Begründung auf die Ausführungen in dem angefochtenen Bescheid vom 19. Oktober 2010, Seite 6 f., Bezug genommen. 43

Soweit der Kläger im vorliegenden Klageverfahren zusätzlich darauf hingewiesen hat, dass die Beigeladene das Diensthandy und den Dienstlaptop zunächst nicht ausgehändigt habe, weil sich nach ihren Angaben darauf private Daten befunden hätten, kann dahinstehen, ob ihr in diesem Zusammenhang eine Pflichtverletzung vorgeworfen werden kann. Eine solche Pflichtverletzung könnte insbesondere deshalb gegeben sein, weil die Beigeladene möglicherweise nicht befugt gewesen war, private Daten auf ihr Diensthandy und ihren Dienstlaptop zu laden. Ein solcher Pflichtenverstoß wäre jedoch nicht so gravierend, dass das Interesse des Klägers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Vorrang hätte. 44

Der Kläger hat darüber hinaus geltend gemacht, dass das Arbeitsverhalten, das die Beigeladene in der Zeit vor Juli 2011 gezeigte habe, zu beanstanden sei, und das näher dargelegt. Auch insoweit liegen jedoch die Voraussetzungen für einen besonderen Fall im Sinne von § 9 Abs. 3 MuSchG nicht vor. Eine darauf gestützte, verhaltensbedingte Kündigung setzt zu ihrer Wirksamkeit in der Regel eine vorherige Abmahnung voraus. Eine solche ist hier aber nicht erfolgt. Somit sind außergewöhnliche Umstände, die das Zurücktreten der vom Gesetz vorrangig vorgesehen Interessen der Schwangeren hinter die des Arbeitgebers rechtfertigen könnten, auch hier nicht erkennbar. Insoweit wird ergänzend Bezug genommen auf die Ausführungen in dem angefochtenen Bescheid vom 19. Oktober 2011, Seite 7, letzter Absatz. 45

Da somit kein besonderer Fall im Sinne von § 9 Abs. 3 Satz 1 MuSchG vorliegt, sind die tatbestandlichen Voraussetzungen dafür, die beabsichtigte Kündigung der Beigeladenen für zulässig zu erklären, nicht gegeben. 46

Rechtsgrundlage für die zumindest inzident mit angefochtene Festsetzung der Verwaltungsgebühr in Höhe von 400, Euro sind §§ 1, 2 und 11 Gebührengesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (GebG NRW). Rechtliche Bedenken bestehen hiergegen nicht und sind auch von dem Kläger nicht geltend gemacht worden. 47

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 154 Abs. 1, 162 Abs. 3 VwGO. Da die Beigeladene einen Antrag gestellt hat und sich so mit einem Kostenrisiko ausgesetzt hat (vgl. § 154 Abs. 3 VwGO), entspricht es der Billigkeit, dass der unterliegende Kläger auch deren außergerichtliche Kosten trägt (§ 162 Abs. 3 VwGO). 48

Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit beruht auf § 167 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 VwGO, §§ 708 Nr. 11, 709 Satz 2, 711 Zivilprozessordnung. 49

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE