

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

127

Gesetz: MuSchG §§ 1, 9; Heimarbeitsgesetz (HAG)
§§ 1, 29

Leitsätze: Eine Heimarbeiterin ist gegen eine Kündigung durch den Auftraggeber durch § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG in gleicher Weise wie eine Arbeitnehmerin geschützt. Insbesondere beginnt der Mutterschaftskündigungsschutz einer Heimarbeiterin nicht erst nach Ablauf der in § 29 HAG bestimmten Beschäftigungsdauer von einem Jahr, sondern bereits mit der Begründung des Heimarbeitsverhältnisses.

Aktenzeichen: 1 AZR 260/60

Urteil des BAG vom 22. September 1961

LAG Berlin



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Erkündet
am 22. September 1961

Dr. Henkelmann,
abgestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

117

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 22. September 1961 durch
die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger
sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Gerland und Neumann
für Recht erkannt:

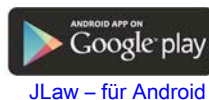
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 8. Juni
1960 - 5 Sa 21/60 - wird auf Kosten der Be-
klagten zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand

Die Klägerin war seit September 1959 für die Gummiwarenfabrik der Beklagten als Heimarbeiterin beschäftigt. Im Januar 1960 war die Klägerin schwanger; dies wußte die Beklagte. Am 19. Januar 1960 kündigte sie der Klägerin zum 1. Februar 1960. Hiergegen erhob die Klägerin am nächsten Tag Einspruch, den die Beklagte zurückwies.

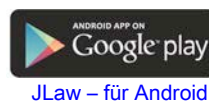
Die Klägerin hält die Kündigung unter Berufung auf § 9 MuSchG für unzulässig. Die Beklagte meint im Anschluß an Abschn. VII des Merkblattes des Senators für Arbeit und Sozialwesen in Berlin über den Mutterschutz in der Heimarbeit vom 1. März 1958, daß der Kündigungsschutz aus § 9 MuSchG einer Heimarbeiterin erst nach mindestens einjähriger Beschäftigungsdauer zustehe.

Das Arbeitsgericht hat auf die Klage festgestellt, daß das Beschäftigungsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 19. Januar 1960 nicht aufgelöst worden ist, sondern über den 1. Februar 1960 hinaus fortbesteht. Das landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Anwendung des § 9 Abs. 1 MuSchG auf den vorliegenden Fall zu Recht bejaht und deshalb die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung vom 19. Januar 1960 zutreffend als unwirksam angesehen.

1 Entgegen der Meinung der Beklagten, die sich auf die Verlautbarung des Senators für Arbeit und Sozialwesen in Berlin in Abschn. VII seines Merkblattes über den Mutterschutz in der Heimarbeit vom 1. März 1958 gründet, steht einer Heimarbeiterin der Kündigungsschutz des § 9 MuSchG



in gleicher Weise wie einer im echten Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmerin zu. Insbesondere gelten für eine Heimarbeiterin im Sinne des § 1 Abs. 1 Buchst. a HAG, um die es sich bei der Klägerin handelt, keine zeitlichen Begrenzungen für den Mutterschaftskündigungsschutz. Vielmehr hat sie diesen vom Beginn der Schwangerschaft an zu beanspruchen, auch wenn das Heimarbeitsverhältnis in diesem Zeitpunkt noch kein Jahr lang besteht.

Diese Rechtsfolge ergibt sich eindeutig aus § 1 Buchstabe b in Verbindung mit § 9 Abs. 1 und § 24 MuSchG. Nach § 1 Buchst. b MuSchG gilt das Mutterschutzgesetz und damit auch sein § 9 unter anderem für weibliche in Heimarbeit Beschäftigte. Irgendeine Ausnahme oder Einschränkung, insbesondere in zeitlicher Hinsicht, ist nicht gemacht.

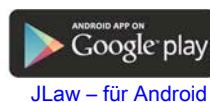
Auch aus der Verwendung des Wortes "Frau" in § 9 Abs. 1 MuSchG, womit der umfassendere Begriff anstatt der sonst üblichen Bezeichnung "Arbeitnehmerin" gewählt worden ist, und aus der Sonderregelung des § 9 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 2 MuSchG für die Gleichgestellten der Heimarbeit ist schlüssig zu entnehmen, daß der Gesetzgeber die Beschäftigungsverhältnisse der Heimarbeiterinnen der allgemeinen Regelung des § 9 Abs. 1 MuSchG unterworfen hat (ebenso Bulla, Mutterschutzgesetz und Frauenarbeitsrecht, 1954, § 9 MuSchG Anm. 128; Köst, Mutterschutzgesetz, 1958, § 9 Anm. 123; a.A. offenbar Parusel, ArbNR 1960, 50).

2 Etwas anderes ergibt sich weder aus § 9 Abs. 3 MuSchG noch aus § 29 HAG, der in § 9 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 2 MuSchG insofern in Bezug genommen ist, als den Gleichgestellten der Heimarbeit (§ 1 Abs. 2 HAG) der Mutterschaftskündigungsschutz nur zusteht, wenn sich die Gleichstellung ausdrücklich auf den Neunten Abschnitt des Heimarbeitgesetzes, d.h. auf § 29 HAG, erstreckt.

a) Durch § 9 Abs. 3 MuSchG werden diejenigen Fälle mutterschutzrechtlich erfaßt, in denen der Auftraggeber oder Zwischenmeister einer Heimarbeiterin den Bestandsschutz des § 9 Abs. 1 MuSchG und damit die wirtschaftliche Sicherung der Heimarbeiterin durch Arbeitseinkommen dadurch zu um-

gehen versucht, daß er zwar nicht förmlich kündigt, aber der Heimarbeiterin keine Arbeit gibt. Das bedeutet einen zusätzlichen Schutz der Schwangeren oder Wöchnerin, der den besonderen Verhältnissen der Heimarbeit Rechnung trägt. Die Bestimmung des § 9 Abs. 3 MuSchG, die ebensowenig wie § 9 Abs. 1 MuSchG zeitliche oder sonstige Beschränkungen aufstellt, zeigt aber zugleich, daß es dem Gesetzgeber des Mutterschutzgesetzes entscheidend darauf angekommen ist, werdende Mütter und Wöchnerinnen, die in Heimarbeit beschäftigt sind, ebenso umfassend gegen Kündigungen und ihre Folgen zu schützen wie echte Arbeitnehmerinnen.

b) Eine Einbeziehung des § 29 HAG in den Kündigungsschutz des § 9 Abs. 1 MuSchG läßt sich weder aus dem Wortlaut noch aus dem Sinn dieser Vorschriften rechtfertigen. § 29 HAG, der bereits vor Erlass des Mutterschutzgesetzes gegolten hat, sieht lediglich für bestimmte in Heimarbeit beschäftigte Personen die Einhaltung einer zweiwöchigen Kündigungsfrist und während dieser die Sicherung des bisherigen Arbeitseinkommens vor. Er steht damit in einer gewissen Parallele zu §§ 621, 622 BGB, §§ 66, 67 HGB, §§ 122, 133a, 133aa GewO und § 2 des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. Juli 1926 (RGBl. I S. 399), die die Einhaltung bestimmter Fristen im Falle der Kündigung gewährleisten sollen. § 29 HAG sagt aber nichts darüber, daß nur bei den dort näher bezeichneten Heimarbeitern das Beschäftigungsverhältnis durch Kündigung beendet werden könne, bei den anderen Heimarbeitern, insbesondere bei solchen mit einer Beschäftigungsdauer von weniger als einem Jahr, dagegen nicht. Vielmehr hat der Auftraggeber stets die Möglichkeit, einem Heimarbeiter zu kündigen. Wählt er, wie dies die Beklagte getan hat, diesen Weg zur Beendigung des Heimarbeitsverhältnisses, dann ist er zwar nicht stets an die Einhaltung des § 29 HAG gebunden. Wohl aber muß er ohne Rücksicht darauf, ob § 29 HAG eingreift oder nicht, sonstige Vorschriften des Kündigungsrechts, wozu auch die Schutzvorschrift des § 9 Abs. 1 MuSchG gehört, beachten.



Deshalb kann bei Anwendung des § 9 MuSchG entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts auch nicht darauf abgestellt werden, ob das Heimarbeitsverhältnis von vornherein als kündbares Dauerrechtsverhältnis angelegt gewesen ist oder aus einer Reihe von einzelnen Werk- oder Kaufverträgen bestanden hat. Jedes Heimarbeitsverhältnis einer Schwangeren ist, soweit nicht eine wirksame Befristung vorliegt, gegen Kündigungen geschützt. Das ergibt sich aus dem umfassenden Geltungswillen des § 9 MuSchG, wie er im Gesetzeswortlaut klar zum Ausdruck kommt.

Demnach ist eine Vermengung der Vorschrift des § 9 MuSchG mit der des § 29 HAG im Falle der Kündigung gegenüber einer Heimarbeiterin ausgeschlossen. Hätte der Gesetzgeber des Mutterschutzgesetzes den Mutterschaftskündigungsschutz für Heimarbeiterinnen, wie sich bei Anwendung des § 29 HAG ergeben würde, für das erste Jahr eines Heimarbeitsverhältnisses überhaupt ausschalten und für die folgende Zeit an die zusätzlichen Bedingungen des § 29 HAG (ausschließliche oder überwiegende Beschäftigung für einen Auftraggeber, überwiegender Bezug des Lebensunterhaltes an diesem Beschäftigungsverhältnis) knüpfen wollen, dann hätte er dies durch eine Verweisung auf den damals bereits geltenden § 29 HAG zum Ausdruck bringen müssen. Dadurch, daß er dies nicht getan hat, hat er klargestellt, daß immer dann, wenn ein Auftraggeber einer schwangeren Heimarbeiterin kündigt, die Grundregel des § 9 Abs. 1 MuSchG über die Unzulässigkeit einer solchen Kündigung eingreift, und zwar vom Beginn des Heimarbeitsverhältnisses an.

Unter diesen Umständen ist es nicht gerechtfertigt, den Mutterschaftskündigungsschutz der Heimarbeiterinnen durch Heranziehung des § 29 HAG im Vergleich zu dem Schutz der Arbeitnehmerinnen wesentlich zu verschlechtern. Soweit die besonderen Gegebenheiten der Heimarbeit, auf die sich die Beklagte beruft, wie kurzfristiger Arbeitsbedarf u.a. bei Saisonarbeiten, Abhängigkeit von Aufträgen Dritter, Fluktuation der Heimarbeiter u.ä., die Kündigung gegenüber



einer Schwangeren oder Wöchnerin notwendig machen, steht dem Auftraggeber der Weg des § 9 Abs. 2 MuSchG offen, bei der Arbeitsbehörde um Zulässigerklärung der Kündigung nachzusuchen.

gez Dr. Schröder Wichmann Dr. Gröninger

Bundesarbeitsrichter Neumann
befindet sich zum Kuraufenthalt ortsabwesend:

Dr. Schröder

Dr. Gerland

