

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

102,
8. SEP. 1971

Gesetz: MuSchG 1968 §§ 11, 8, 9; BGB §§ 242, 254, 293, 295, 615, 615 Betriebsrisiko; GG Art. 3 Abs. 1, Art. 6 Abs. 4, Art. 100 Abs. 1

Leitsätze:

1. Bedenken, ob die Belastung der Arbeitgeber mit dem in § 11 MuSchG geregelten Mutterschutzlohn gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG oder gegen Art. 6 Abs. 4 GG verstößt, sind nicht so schwerwiegend, daß sie eine Anrufung des Bundesverfassungsgerichts rechtfertigen.
2. Die werdende Mutter kann den in § 11 MuSchG vorgesehenen Mutterschutzlohn auch dann verlangen, wenn der Betrieb, in dem sie bisher tätig war, abbrennt und der Arbeitgeber nach der Lehre vom Betriebsrisiko der Arbeitnehmerin das Arbeitsentgelt - die schwangerschaftsbedingte Arbeitsverhinderung einmal weggedacht - weiterzahlen müßte.
3. Eine Arbeitnehmerin, der wegen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes Mutterschutzlohn nach § 11 MuSchG 1968 zusteht, ist verpflichtet, eine erlaubte Arbeit anzunehmen, falls ihr das nach den gesamten Umständen zuzumuten ist. Eine solche zumutbare Beschäftigung muß der Arbeitgeber nachweisen; er kann von der Arbeitnehmerin nicht verlangen, daß sie von sich aus eine anderweitige erlaubte Beschäftigung sucht (Bestätigung von BAG 21, 371 [373 ff.] = AP Nr. 2 zu § 11 MuSchG 1968 [zu 4]).

Aktenzeichen: 3 AZR 261/70

Urteil des BAG vom 9. September 1971

LAG Berlin



3. AZR 261/70
3 Sa 28/70 Berlin

Im Namen des Volkes!

Urteilstenor
zugestellt am
9. September 1971

gez. Sürig,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 23. April 1971 durch
den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundes-
richterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter
Dr. Thomas sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Wagner
und Pape für Recht erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 8. Mai
1970 - 3 Sa 28/70 - wird zurückgewiesen.
2. Der Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin, die früher als Büroangestellte gearbeitet hatte, nahm am 3. Januar 1969 eine Tätigkeit als Bardame in der Nachbar des Beklagten auf. Ihre tägliche Arbeitszeit begann um 20⁰⁰ Uhr.

Am 26. Mai 1969 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos. Die Klägerin erhob Klage, mit der Begründung, die Kündigung sei gemäß § 9 MuSchG 1968 unwirksam. Durch das rechtskräftig gewordene Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 10. Juli 1969 - 44 Ca 120/69 - wurde festgestellt, daß die Kündigung unwirksam war und das Arbeitsverhältnis fortbestand. Der Beklagte beschäftigte die Klägerin nicht weiter, weil sie als werdende Mutter keinen Nachtdienst ausüben durfte. Eine andere Tätigkeit hat der Beklagte ihr nicht angeboten. Er kündigte das Arbeitsverhältnis erneut am 21. August 1969, weil seine Bar an diesem Tage durch einen Brand zerstört wurde; der Barbetrieb konnte erst am 5. Oktober 1969 wiedereröffnet werden. Eine behördliche Zustimmung zu dieser Kündigung nach § 9 Abs. 3 MuSchG 1968 lag nicht vor. Am 22. September 1969 erhielt die Klägerin Mutterschaftsgeld; am 18. November 1969 hat sie entbunden.

Im vorliegenden Verfahren begehrt die Klägerin die Fortzahlung ihres Durchschnittsentgelts von monatlich 717,80 DM für die Zeit vom 26. Mai 1969 bis 21. September 1969 in der rechnerisch zwischen den Parteien unstreitigen Höhe von 2.788,20 DM brutto nebst Zinsen. Der Beklagte hat geltend gemacht, er habe am 26. Mai 1969 das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt, sondern die Klägerin nur für diesen Tag weggeschickt, weil sie, wie schon früher, zu spät zum Dienst gekommen sei. Die Klägerin habe dagegen von sich aus das Arbeitsverhältnis gelöst, indem sie Ende Mai/Anfang Juni 1969 zwei Tage in einer anderen Bar gearbeitet habe. Mindestens sei er für die Zeit nicht zur Fortzahlung des Entgelts verpflichtet, in der seine Bar wegen der Brandfolgen geschlossen war. Schließlich hat der Beklagte noch die Ansicht vertreten, die Klägerin hätte sich selbst um eine andere Tätigkeit bemühen müssen. Da sie

- 3 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

eine solche, etwa als Serviererin in einem Café, mit einem gleich hohen Verdienst hätte finden können, entfalle ein etwaiger Anspruch gegen ihn.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Im Berufungsverfahren hat die Klägerin erklärt, sie wolle nicht bestreiten, daß sie an zwei Tagen in einer anderen Bar 40,-- DM verdient habe. In Höhe dieses Betrages hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen, während es im übrigen die Berufung des Beklagten zurückgewiesen hat.

Mit seiner Revision verfolgt der Beklagte weiterhin den Antrag, die Klage in vollem Umfange abzuweisen.

Entscheidungsgründe:

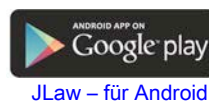
I. Der Anspruch der Klägerin auf Zahlung des Entgelts für die Zeit vom 26. Mai 1969 bis 21. September 1969 ist nach § 615 BGB, §§ 8, 11 MuSchG 1968 und den Grundsätzen über die Tragung des Betriebsrisikos begründet. Im einzelnen gilt dazu folgendes:

1. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien hat während des gesamten Anspruchszeitraums fortbestanden.

a) Daß es nicht durch die von dem Beklagten am 26. Mai 1969 erklärte Kündigung aufgelöst worden ist, steht nach dem Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 10. Juli 1969 - 44 Ca 120/69 - für die Parteien bindend fest (§ 325 Abs. 1 ZPO).

b) Die Darstellung des Beklagten, er habe seinerzeit gar keine Kündigung ausgesprochen, sondern die Klägerin nur weggeschickt, ist unerheblich; denn durch bloßes Wegschicken ohne Äußerung eines Kündigungswillens konnte er das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin nicht beenden.

c) Das Berufungsgericht hat weiter angenommen, die Klägerin habe ihr Arbeitsverhältnis nicht von sich aus dadurch beendet, daß sie an zwei Tagen in einer anderen Nachtbar tätig wurde. Das ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Die Klägerin hat diese andere Beschäftigung ausgeübt, nachdem der Beklagte ihr am 26. Mai 1969 gekündigt hatte. Sie war nach § 615 Satz 2 BGB gehalten, ihre Arbeitskraft möglichst anderweitig



zu verwerten. Deshalb läßt ihre anderweitige Tätigkeit nicht den Schluß zu, sie habe sich von dem Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten lossagen wollen, zumal sie gleichzeitig dessen Kündigung als unwirksam bekämpft hat.

Die Revision bemängelt in diesem Zusammenhang, das Landesarbeitsgericht hätte den Zeugen W vernehmen müssen, um beurteilen zu können, wieweit die Klägerin ein neues Arbeitsverhältnis abgeschlossen hatte. Diese auf § 286 ZPO gestützte Rüge ist unbegründet, weil mit ihr nicht dargelegt ist, welche Tatsachen der Zeuge bekunden sollte und inwiefern diese für die Frage erheblich gewesen wären, ob die Klägerin von sich aus das Arbeitsverhältnis beim Beklagten beendet hatte oder nicht.

d) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht auch die Kündigung vom 21. August 1969 gemäß § 9 MuSchG 1968 als unwirksam angesehen, weil sie ohne Zustimmung der zuständigen Landesbehörde (§ 9 Abs. 3 MuSchG 1968) ausgesprochen wurde.

2. Der Anspruch auf Gewährung des Arbeitsentgelts für den geltend gemachten Zeitraum beruht nicht auf einer einheitlichen Grundlage. Es ist vielmehr wie folgt zu differenzieren:

a) In der Zeit vom 26. Mai bis 10. Juli 1969 war der Klägerin nach § 8 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit § 8 Abs. 3 Nr. 1 MuSchG 1968 die Nachtarbeit bei dem Beklagten erst ab 22⁰⁰ Uhr verboten. Nach den genannten Bestimmungen dürfen werdende Mütter in Gast- und Schankwirtschaften in den ersten vier Monaten der Schwangerschaft bis 22⁰⁰ Uhr beschäftigt werden. Die Zeit, in der die Klägerin in diesem Umfang beschäftigt werden durfte, lief am 10. Juni 1969 ab. Dieser Tag ergibt sich, wenn man vom Tag der Niederkunft aus die in § 8 Abs. 3 MuSchG 1968 genannte Frist von vier Monaten berechnet. Eine ärztliche Bescheinigung nach § 5 Abs. 2 MuSchG 1968, die sonst für die Berechnung der verschiedenen Schutzfristen maßgebend ist (vgl. BAG AP Nr. 27 zu § 9 MuSchG [Bl. 843 R]), ist von dem Beklagten nicht vorgelegt und auch sonst nicht in den Prozeß eingeführt worden.

In dem Umfang, in dem die Klägerin wegen des Nachtarbeitsverbots nicht beschäftigt werden durfte, steht ihr nach § 11

Abs. 1 Satz 1 MuSchG 1968 auch ohne Arbeitsleistung der Durchschnittsverdienst zu, wie er nach § 11 Abs. 1 Satz 1 und Satz 3 MuSchG 1968 zu ermitteln ist.

Für die tägliche Arbeitszeit von 20⁰⁰ bis 22⁰⁰ Uhr durfte der Beklagte die Klägerin vom 26. Mai bis 10. Juni 1969 noch beschäftigen. Die Klägerin hat dem Beklagten insoweit auch ihre Dienste angeboten. Dadurch, daß sie die fristlose Kündigung vom 26. Mai 1969 mit ihrer Klage angegriffen hat, hat sie zu erkennen gegeben, daß sie weitere Dienstleistungen soweit erbringen wollte, wie die Arbeit nach dem Mutterschutzgesetz erlaubt war. Dies reicht als Angebot nach §§ 293, 295 BGB aus (BAG [GrS] 3, 66 [74] = AP Nr. 5 zu § 9 MuSchG [zu II 1]; BAG AP Nr. 1 zu § 10 MuSchG; BAG 10, 202 [204 f.] = AP Nr. 18 zu § 615 BGB [zu 2]). Da der Beklagte die Dienste nicht angenommen hat, ist er in Annahmeverzug gekommen und hat er die Vergütung nach § 615 Satz 1 BGB zu zahlen.

b) In der Zeit vom 11. Juni bis 20. August 1969 durfte die Klägerin schon ab 20⁰⁰ Uhr, also ab ihrem Dienstbeginn nicht mehr beschäftigt werden (§ 8 Abs. 1 MuSchG 1968). Für diese Zeit beruht ihr Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts in vollem Umfang auf § 11 MuSchG 1968.

c) Auch für die Zeit vom 21. August 1969 bis 21. September 1969, in der der Betrieb des Beklagten durch einen Brand zerstört und deshalb geschlossen war, kann die Klägerin ihr Arbeitsentgelt als Mutterschutzlohn beanspruchen.

In Fällen in denen weder der Arbeitgeber noch die Arbeitnehmer den Ausfall der Dienstleistungen zu vertreten haben, behalten die Arbeitnehmer, die weiterhin dienstbereit sind, in entsprechender Anwendung von § 615 BGB ihren Entgeltanspruch dann, wenn der Anlaß, der die Beschäftigung unmöglich macht, im Einflußbereich des Arbeitgebers liegt und deshalb von ihm als Betriebsrisiko zu tragen ist. Zu den in die Sphäre des Arbeitgebers fallenden Umständen gehören auch solche, die wie ein Brand von außen auf das Unternehmen einwirken (BAG AP Nr. 3 und Nr. 15 zu § 615 BGB Betriebsrisiko

[zu 2 b der Gründe] mit weiteren Nachweisen). Nach diesen Grundsätzen kann die Klägerin ihr Entgelt auch für die Zeit beanspruchen, in der der Betrieb des Beklagten wegen der Auswirkungen des Brandes geschlossen war. Daß auch ohne dieses Ereignis die Klägerin wegen des Nachtarbeitsverbots keine Dienste hätte erbringen können, ist unbeachtlich. Nach § 11 MuSchG 1968 ist der Beklagte verpflichtet, seine Arbeitnehmer so zu behandeln, wie sie ohne schwangerschaftsbedingte Arbeitsverhinderung gestellt gewesen wären. Da die Klägerin ohne schwangerschaftsbedingte Arbeitsverhinderung ihr Arbeitsentgelt nach der Betriebsrisikolehre trotz der Betriebsstilllegung wegen Brandes bekommen hätte, kann sie es auch während der schwangerschaftsbedingten Arbeitsverhinderung beanspruchen.

3. Die Höhe der Bezüge, die der Klägerin sonach für die Zeit vom 26. Mai bis 21. September 1969 zustehen, haben die Parteien außer Streit gestellt. Sie sind übereinstimmend davon ausgegangen, daß der nach § 11 Abs. 1 MuSchG 1968 zu errechnende monatliche Durchschnittsverdienst 717,80 DM betragen hat. Ebenso haben sich die Parteien darüber verständigt, daß sich der Anspruch der Klägerin wegen der von ihr Ende Mai/Anfang Juni 1969 anderweitig ausgeübten Beschäftigung um 40,-- DM ermäßigt. Die Klägerin hat im Berufungsverfahren erklärt, sie wolle sich diesen Betrag anrechnen lassen, und der Beklagte hat nicht geltend gemacht, daß wegen der zweitägigen Tätigkeit der Anspruch gegen ihn um mehr als diesen Betrag zu verkürzen sei.

II. Der Beklagte hat geltend gemacht, der Anspruch aus § 11 MuSchG 1968 entfalle deshalb, weil die Klägerin sich um eine andere, nach dem Mutterschutzgesetz erlaubte Beschäftigung hätte bemühen müssen und sie eine solche mit einer gleich hohen Vergütung wie bei ihm auch hätte finden können. Hiermit kann der Beklagte jedoch keinen Erfolg haben.

1. Der Senat hat bereits bei früherer Gelegenheit dazu Stellung genommen, ob und unter welchen Voraussetzungen die einem Beschäftigungsverbot unterliegende Arbeitnehmerin eine andere



(erlaubte) Arbeit ausüben muß (BAG 21, 370 [373 ff.] = AP Nr. 2 zu § 11 MuSchG 1968 [zu 4 der Gründe] mit zust.Anmerkung von Meisel). Er hat dabei der Arbeitnehmerin angesonnen, aufgrund der ihr obliegenden Rücksichtspflicht dazu beizutragen, die Zahlungspflicht des Arbeitgebers aus § 11 MuSchG 1968 möglichst gering zu halten. Deshalb sei die nach § 11 MuSchG 1968 an sich anspruchsberechtigte Frau grundsätzlich verpflichtet, eine erlaubte Arbeit anzunehmen, die ihr nach den Umständen des Falles zumutbar ist. Eine solche andere Beschäftigung müsse ihr jedoch der Arbeitgeber anbieten; es könne nicht von der Arbeitnehmerin verlangt werden, daß sie von sich aus tätig werde.

2. An diesen Grundsätzen hält der Senat fest. Danach braucht die unter ein Beschäftigungsverbot fallende Arbeitnehmerin sich nicht selbst um eine andere (erlaubte) Tätigkeit zu bemühen. Ein solches Verlangen überschreitet das Maß dessen, was von einer schwangeren Frau als zumutbar im Rahmen ihrer Rücksichtspflicht erwartet werden darf. Es mag Fälle geben, in denen es werdenden Müttern bei intensiven Bemühungen gelingen könnte, einen anderen Arbeitsplatz zu erlangen. Es ist aber folgendes zu bedenken: Auch in Zeiten großen Arbeitskräftemangels müßte in solchen Fällen die werdende Mutter in aller Regel zahlreiche erfolglose Versuche auf sich nehmen. Wenn die Frau sich bei einem Arbeitgeber, sei es durch Vermittlung des Arbeitsamtes, sei es aufgrund einer Stellenanzeige bewirbt, dann kann sie redlicherweise nicht umhin, ihre Schwangerschaft zu offenbaren, zumal das mit dem Beschäftigungsverbot belastete Arbeitsverhältnis fortbesteht. Das wird oftmals dazu führen, daß ihre Bewerbung abgelehnt wird, weil der angegangene Arbeitgeber erfahrungsgemäß damit rechnet, ihm würden aus der Einstellung einer schwangeren Arbeitnehmerin zusätzliche Belastungen entstehen. Derartige körperliche und psychische Belastungen, wie sie das Laufen von Arbeitgeber zu Arbeitgeber, die Vorstellungsgespräche und das Abgewiesenwerden darstellen, sind einer schwangeren Arbeitnehmerin nicht zuzumuten. Wollte man das verlangen,



so würde der vom Gesetz geforderte Schutz für Mutter und Kind, der in den Beschäftigungsverboten in Verbindung mit der wirtschaftlichen Sicherung durch die Entgeltfortzahlung verwirklicht ist, gefährdet werden.

3. Es ist sonach Sache des Arbeitgebers, der Arbeitnehmerin, die er wegen eines Beschäftigungsverbots ganz oder teilweise nicht beschäftigen darf, eine andere (erlaubte) Tätigkeit anzubieten. Dabei kann unter Umständen ein Arbeitgeber, der in seinem eigenen Betrieb keinen den Anforderungen des Mutterschutzgesetzes genügenden Arbeitsplatz hat, durch eigenes Bemühen eine Frau vorübergehend (befristet oder bedingt) bei einem anderen Arbeitgeber unterbringen. Da der Beklagte in dieser Richtung jedoch nichts unternommen hat, braucht der Senat nicht abschließend dazu Stellung zu nehmen, unter welchen näheren Voraussetzungen dies zulässig sein könnte.

III. Der Senat hat noch erwogen, ob § 11 MuSchG 1968 als Anspruchsgrundlage deshalb entfällt, weil diese Vorschrift verfassungswidrig ist.

1. Dahingehende Bedenken bestehen aus zwei Gründen:

a) Art. 6 Abs. 4 GG fordert, daß die Mutter Anspruch "auf den Schutz und die Fürsorge durch die Gemeinschaft" habe. Das Mutterschutzgesetz verwirklicht in Verbindung mit den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung über die Mutterschaftshilfe (§§ 195 ff. RVO) für die erwerbstätige Frau dieses verfassungsrechtliche Gebot. Dabei wird jedoch die Fürsorge, soweit sie im Rahmen des § 11 MuSchG 1968 die Entgeltzahlung bei Beschäftigungsverboten betrifft, allein den Arbeitgebern und nicht der Gemeinschaft auferlegt. Diese Lastenverteilung gibt zu Bedenken Anlaß (vgl. dazu auch Ramm, AuR 1963, 161 [175 f.]; Gröninger-Thomas, Mutterschutzgesetz, § 11 Anm. 1; Ähnlich zu §§ 13, 14 MuSchG 1968: Vorlagebeschluß gem. Art. 100 Abs. 1 GG des IAG Düsseldorf [Köln] vom 12. Juli 1971 - 13 Sa. 135/71 -). Andererseits ist es im Arbeitsrecht auch nichts ungewöhnliches, daß auf den Arbeitgeber allgemeine Soziallasten auf Grund seines Sozialkontaktes mit dem sozialrechtlich schutzwürdigen Arbeitstatbestand überbürdet werden (vgl. Bulla in Anm. zu AP



Nr. 1 zu § 8 MuSchG [zu I 2 c &]; ferner BVerfG 11, 105 [114 ff.] = AP Nr. 2 zu § 1 KindGG [zu B II 1 und 2 der Gründe]).

b) Weitere Bedenken gegen die Verfassungsmäßigkeit von § 11 MuSchG 1968 ergeben sich aus Art. 3 Abs. 1 GG. Arbeitgeber können durch § 11 MuSchG 1968 sehr unterschiedlich belastet werden und ihnen können daraus unter Umständen übermäßige Aufwendungen erwachsen. Dies kann insbesondere eintreten, wenn in Betrieben, die vorwiegend Frauen beschäftigen (etwa in Anwaltskanzleien, Friseurgeschäften, Textil- und Bekleidungsunternehmen), durch Beschäftigungsverbote einzelne oder gleichzeitig sogar mehrere der Arbeitnehmerinnen ihren Entgeltanspruch behalten, obgleich sie gar nicht oder nur geringfügig arbeiten. Insoweit wäre eine gleichmäßigere Belastung mit den Pflichten aus § 11 MuSchG 1968 denkbar, wenn ähnlich wie nach §§ 10, 14 des Lohnfortzahlungsgesetzes vom 27. Juli 1969 (BGBl. I, 946) zwischen Arbeitgebern mit wenigen Beschäftigten ein Ausgleich durch eine Umlage erfolgte.

2. Die vorstehenden Erwägungen lassen es dem Senat zweifelhaft erscheinen, ob § 11 MuSchG 1968 mit der Verfassung zu vereinbaren ist. Solange der Senat aber nicht davon überzeugt ist, daß § 11 MuSchG 1968 verfassungswidrig und deshalb nicht anzuwenden ist, ist er weder berechtigt noch verpflichtet, eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts nach Art. 100 Abs. 1 S. 1 GG einzuholen (BVerfGE 1, 184 [189]; 2, 406 [411]).

Bei seiner Gesamtabwägung, die dazu führt, von einer Vorlage der Sache an das Bundesverfassungsgericht abzusehen, hat sich der Senat ferner von folgender Überlegung leiten lassen: Entschiede sich das Bundesarbeitsgericht für die Auffassung, § 11 MuSchG 1968 sei verfassungswidrig, so würde das bei dem Gewicht, das eine dahingehende Verlautbarung genießt, dazu führen, daß bis zur Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts viele Arbeitgeber den Arbeitnehmerinnen die Leistungen nach § 11 MuSchG 1968 verweigern. Da es sich bei der Frauenarbeit um eine Massenerscheinung handelt, wäre es unerträglich, wenn auf längere Zeit werdende Mütter, deren besonderer



Schutz in Art. 6 Abs. 4 GG geregelt ist, praktisch überhaupt keine Leistungen nach § 11 MuSchG erhalten würden, weder von den Arbeitgebern noch von der Allgemeinheit. Der Senat hat daher folgende Erwägung angestellt: Soll es eher hingenommen werden, daß bei einer Anrufung des Bundesverfassungsgerichts wegen Verfassungswidrigkeit des § 11 MuSchG 1968 bis zur Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts der von Art. 6 Abs. 4 GG gewollte Mutterschutz weitgehend ausbleibt? Oder soll es eher hingenommen werden, daß der Mutterschutz von den Arbeitgebern als den vielleicht falschen Pflichtigen tatsächlich gewährt wird? Der Senat ist der Ansicht, daß er sich aus sozialer Verantwortung für den vom Grundgesetz gewollten Mutterschutz für die letzte Alternative entscheiden muß, zumal der einzelne Arbeitgeber es in der Hand hat, sich mit einer den bisherigen Mutterschutz weit weniger gefährdenden eigenen Verfassungsbeschwerde gegen eine ihm grundrechtswidrig erscheinende Anwendung des § 11 MuSchG 1968 zu wenden.

gez.Dr. Stumpf

Dr. Hilger

Dr. Thomas

Dr. Wagner

Pape



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)