

Bundessozialgericht I m N a m e n d e s V o l k e s
Az.: 3 RK 73/69

U r t e i l
in dem Rechtsstreit

Zugestellt am
23. Juni 1972

Amtsinspektor
als Urk.Beamter
d.Gesch.Stelle

Klägerin und Revisionsbeklagte,

- Prozeßbevollmächtigter:

g e g e n

Beklagte und Revisionsklägerin,

Beigeladene:

- 1)
- 2)

Der 3. Senat des Bundessozialgerichts hat ohne
mündliche Verhandlung am 24. Mai 1972 durch

Senatspräsident	Dr. L a n g k e i t	
	- Vorsitzender -,	
Bundesrichter	Dr. S t r a u b ,	
Bundesrichter	Dr. R e i n h o l d ,	
Bundessozialrichter	Dr. S c h m i d t	und
Bundessozialrichter	H e n n i n g e r	

für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des
Landessozialgerichts Berlin vom 2. Juli 1969 wird,
zurückgewiesen.

Die Beklagte hat der Klägerin und dem Beigeladenen
zu 1) die Kosten des Revisionsverfahrens zu er-
statten.



- 2 -

G r ü n d e :

I

Die Klägerin begehrt aus Anlaß ihrer zum 25. Januar 1967 erwarteten Niederkunft die gesetzlichen Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) in der bis zum 31. Dezember 1968 geltenden Fassung. Der Anspruch besteht, wenn die Klägerin Tagesmädchen i.S. des § 2 Abs. 2 MuSchG war. Die Beteiligten streiten darüber, ob die Klägerin "in einer ihre Arbeitskraft voll in Anspruch nehmenden Weise beschäftigt" war.

Das Sozialgericht (SG) Berlin hat die Beklagte antragsgemäß verurteilt (Urteil vom 22. September 1967). Bei einer reinen Arbeitszeit von 32 Stunden an fünf Wochentagen - so hat das SG ausgeführt - sei die Klägerin voll ausgelastet gewesen. Zu berücksichtigen seien die besonderen Verhältnisse, nämlich die normale Arbeitszeit im Betrieb des Arbeitgebers der Klägerin (38 Stunden und 10 Minuten je Woche), und die eigenen hauswirtschaftlichen Belange der Klägerin als Hausfrau und Mutter.

Das Landessozialgericht (LSG) Berlin hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen (Urteil vom 2. Juli 1969). Die tägliche Arbeitszeit allein gebe - so das LSG - wohl einen Anhalt, nicht aber den Ausschlag dafür, in welcher Weise die Arbeitskraft in Anspruch genommen werde. Maßgebend müsse sein, ob neben der Beschäftigung im Haushalt des Arbeitgebers eine weitere Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber im wesentlichen nicht mehr ausgeübt werden könne. Für die Auslegung des § 2 Abs. 2 MuSchG seien die Rechtsfolgen, nämlich der im Interesse des Arbeitgebers abgeschwächte Kündigungsschutz (§ 9 Abs. 1 Satz 2 MuSchG) und der Ausgleich durch öffentliche Leistungen (§§ 11, 13 MuSchG), bedeutsam. Der Begriff der Arbeitskraft sei weder subjektiv zu verstehen noch ausschließlich nach der Dauer der täglichen

- 3 -



- 3 -

Arbeitszeit im Haushalt zu bestimmen. Die Arbeitskraft eines Tagesmädchens werde nicht nur durch die reine tatsächliche Arbeitszeit, sondern auch durch die Pausen und den Arbeitsweg in Anspruch genommen. Im Falle der Klägerin seien neben der reinen Arbeitszeit von 32 Stunden je Woche die Zeiten der Arbeitspausen (Frühstück und Mittagessen), des Weges nach und von der Arbeitsstätte (zusammen zwei Stunden täglich) und des Umkleidens vor und nach der Arbeit zu berücksichtigen. Eine andere fremdbestimmte wesentliche Arbeit sei nicht möglich gewesen.

Mit ihrer - zugelassenen - Revision rügt die Beklagte die Verletzung des § 11 i.V.m. den §§ 9 Abs. 1 Satz 2 und 2 Abs. 2 MuSchG. Nach Bescheiden des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung, die eine dem klaren Wortlaut des Gesetzes entsprechende Auslegung enthielten, müßten Tagesmädchen im Hauptberuf, d.h. in einer für solche Arbeitsverhältnisse üblichen vollen Arbeitszeit, tätig sein; trotz der inzwischen eingetretenen Arbeitszeitverkürzungen müßten sie an fünf Tagen in der Woche mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von etwa acht Stunden und einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 40 Stunden beschäftigt werden. Ausnahmen seien allenfalls aus der Art der Tätigkeit zu rechtfertigen. Unter "Arbeitszeit" könne man nicht die vom LSG zusätzlich berücksichtigten Zeiten verstehen. Vielmehr komme es nur auf die absoluten Arbeitsstunden an.

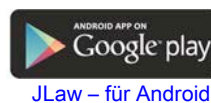
Die Beklagte beantragt, die Urteile des LSG und des SG aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Sie hält das angefochtene Urteil für richtig und weist darauf hin, daß hauswirtschaftliche Arbeiten nicht mit anderen Erwerbstätigkeiten gleichgestellt werden könnten. Die effektive Arbeitszeit sei nicht entscheidend.

Die Beigeladenen haben keinen Antrag gestellt.

Alle Beteiligten sind mit einer Entscheidung durch Urteil ohne mündliche Verhandlung (§ 124 Abs. 2 des Sozialgerichtsgesetzes -SGG-) einverstanden.

II

Die Revision ist unbegründet.

Die Klägerin hat Anspruch auf die Leistungen des § 13 MuSchG und auf die Sonderunterstützung (§ 11 Abs. 1 und 2 MuSchG). Ihr Arbeitsverhältnis wurde durch die Kündigung ihres Arbeitgebers wirksam aufgelöst (§ 9 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 1 MuSchG). Sie war Tagesmädchen (§ 2 Abs. 2 MuSchG).

Tagesmädchen sind nach der gesetzlichen Begriffsbestimmung Frauen, die - was sie von den Hausgehilfinnen (§ 2 Abs. 1 MuSchG) unterscheidet - nicht in die häusliche Gemeinschaft des Arbeitgebers aufgenommen sind, aber - was sie mit den Hausgehilfinnen verbindet (vgl. dazu RVA, GE 4832 in AN 1934 IV 406 und GE 5265 in AN 1939 IV 81) - dauernd von demselben Arbeitgeber im Haushalt mit hauswirtschaftlichen Arbeiten beschäftigt werden. Das in diesem Rechtsstreit allein noch zu klärende Begriffsmerkmal "in einer ihre Arbeitskraft voll in Anspruch nehmenden Weise" soll einerseits ihre Gleichbehandlung mit den Hausgehilfinnen rechtfertigen, andererseits die Trennungslinie zu den übrigen im Haushalt mit hauswirtschaftlichen Arbeiten beschäftigten Frauen (vgl. §§ 10 Abs. 2, 12 Abs. 2 MuSchG), die auch



- 5 -

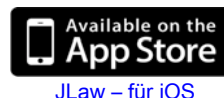
Zugeh-, Aufwarte- und Waschfrauen oder Halbtagesmädchen genannt werden, aufzeigen.

Die Arbeitskraft als eine ganz persönliche Eigenschaft jeder einzelnen Arbeitnehmerin anzusehen, würde dem Wortsinn entsprechen, wäre aber mit dem noch näher darzustellenden Zweck der Vorschriften nicht in Einklang zu bringen. Umgekehrt geht es nicht an, den Begriff der vollen Arbeitskraft, wie es z.B. auch der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung in seinen Bescheiden für richtig hält (vgl. vor allem den Bescheid vom 13. Dezember 1961 in DOK 1962, 33), mit einer bestimmten Mindestarbeitszeit gleichzusetzen. Damit würde zwar dem Grundsatz des Kündigungsverbots gegenüber schwangeren Frauen mehr Geltung verschafft, ein einfacher Maßstab gewonnen und die öffentliche Hand entlastet, jedoch der eigentliche Begriffsinhalt unterdrückt und der Gesetzeszweck vereitelt. Der Sinn des § 2 Abs. 2 MuSchG steht einer zu engen Verknüpfung der Begriffe Arbeitszeit und Arbeitskraft entgegen. In der Vorschrift selbst wird die Arbeitszeit weder unmittelbar noch mittelbar etwa durch die Angabe von Einheiten (Stunden) genannt. Gerade dies geschieht aber an anderen Stellen des Gesetzes. Dort sind sowohl der Begriff der Arbeitszeit als auch bestimmte Höchststundensätze je Tag oder Doppelwoche aufgeführt (vgl. §§ 7 Abs. 1, 8 Abs. 2 und 5 MuSchG). Gleiche Begriffe pflegen aber - vornehmlich in einem Gesetz, das nur wenige Vorschriften enthält - nicht mit verschiedenen Ausdrücken bezeichnet zu werden. Im Gegenteil ist es regelmäßig geboten, aus verschiedenen Bezeichnungen auf voneinander abweichende Begriffsinhalte zu schließen. Arbeitskraft und Arbeitszeit betreffen nicht einmal in der Umgangssprache Gleiches.

- 6 -



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



- 6 -

Aus technisch-physikalischer, medizinischer und arbeitsrechtlicher Sicht ergeben sich ganz erhebliche, ja grundlegende Unterschiede. Die Streitfrage bedarf einer Lösung, die sowohl mit dem Sinn als auch mit dem Zweck des Gesetzes in Einklang zu bringen ist.

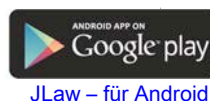
Tagesmädchen ist eine Frau, deren Arbeitskraft unabhängig von der reinen Arbeitszeit durch die hauswirtschaftlichen Arbeiten im Haushalt ihres Arbeitgebers so sehr in Anspruch genommen ist, daß sie wesentliche Arbeit in einem anderen Arbeitsverhältnis nicht zusätzlich zu verrichten vermag. Ein ungewöhnlich stark eingeschränktes wie ein ebenso gesteigertes Leistungsvermögen der einzelnen Arbeitnehmerin muß außer Betracht bleiben. Bei der Prüfung, ob die Frau an der Verrichtung anderer wesentlicher Arbeit gehindert ist, dürfen die durch das Arbeitsverhältnis bedingten Nebenumstände, die sich auf die Arbeitskraft auswirken (z.B. der Weg nach und von der Arbeitsstätte, das Umkleiden vor und nach der Arbeit, die Arbeitspausen), berücksichtigt werden, weil das Tagesmädchen nicht in die häusliche Gemeinschaft des Arbeitgebers aufgenommen ist.

Unter diesen Voraussetzungen wird der Zweck des Gesetzes verwirklicht. Dieser besteht, was die im Haushalt beschäftigten Frauen angeht, in einem ausgeprägten Schutz des Arbeitgebers. Er äußert sich in der Abschwächung des Kündigungsschutzes; die Leistungen der öffentlichen Hand sind nicht Selbstzweck, sondern Folge der zur Entlastung der Arbeitgeber gedachten Regelung. Die Interessen der Arbeitgeber sind mit der Neufassung des Gesetzes nicht geschmälert, sondern eher betont worden. Nach den Gesetzesmaterialien war zu befürchten, daß die Erweiterung des Mutterschutzes auf alle in einem Arbeitsverhältnis stehenden, also auch auf die im Haushalt beschäftigten Frauen

- 7 -



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

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

- 7 -

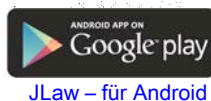
scheitern könnte, falls die Arbeitgeber nicht entlastet würden (Stenographische Berichte des ersten Deutschen Bundestages: 80. Sitzung am 27. Juli 1950, S. 2998 D - 2999 A; 180. Sitzung am 12. Dezember 1951, S. 7518 D, 7521 A/B, 7525 A/B): Weil in der Familie eine ganz andere Form des Zusammenlebens als in einem Betrieb gegeben sei, könne es unter Umständen dem Arbeitgeber nach seinen sozialen, familiären oder Wohnverhältnissen nicht zugemutet werden, eine schwangere Hausgehilfin zu behalten. Diese Auffassung hat im Gesetz einen so starken Niederschlag gefunden, daß sie nicht durch einengende Auslegung beeinträchtigt oder ganz aufgehoben werden darf.

Erfüllt eine Frau die Voraussetzungen, die der Senat für den Begriff des Tagesmädchens der Definition des Gesetzes entnimmt, so spricht zumindest eine starke Vermutung dafür, daß die Haus- und Familiengemeinschaft - trotz des Fehlens der "häuslichen Gemeinschaft" - eng genug ist, um dem Arbeitgeber für den Fall, daß er die Weiterbeschäftigung für unzumutbar halten sollte, die Kündigung zu erlauben, als ob die Frau eine Hausgehilfin wäre. Die Einbuße des vollen Kündigungsschutzes wird durch die von einer Arbeitsleistung unabhängige finanzielle Sicherstellung (Sonderunterstützung, Wochen- und Stillgeld) aufgewogen; die im Schrifttum geäußerte Auffassung, daß ein unvorteilhafter Tausch stattfinde, ist allenfalls bedingt richtig. Selbst die Neufassung des Gesetzes, die die Gleichbehandlung aller im Haushalt ständig beschäftigten, also auch der mit erzieherischen und pflegerischen Aufgaben betrauten Arbeitnehmerinnen gebracht hat (vgl. Fischwasser in BKK 1968, 126), läßt sich mit dem Ausgleich in finanzieller Hinsicht rechtfertigen. Aus diesem

- 8 -



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



Grunde dürfte auch den auf grundsätzlichen Erwägungen beruhenden Bedenken gegen eine Durchbrechung des allgemeinen Kündigungsverbots (vgl. Krüger in RdA 1953, 144) kein Gewicht beizumessen sein. Der wirtschaftlichen Sicherung kommt um so größere Bedeutung zu, als sie von einem stets leistungsfähigen Schuldner gewährleistet wird.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 193 SGG.



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)