

Aktenzeichen:

7 RAr 145/55

I m N a m e n d e s V o l k e s

Verkündet

In Sachen

am 5. September 1957

.....
Beklagten und Revisionsklägerin,

g e g e n

.....
Klägerin und Revisionsbeklagte,

hat der 7. Senat des Bundessozialgerichts auf
die mündliche Verhandlung vom 5. September
1957 für Recht erkannt :

Auf die Revision wird das Urteil des Landes-
sozialgerichts Celle vom 6. September 1955
aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und
Entscheidung an das Landessozialgericht zu-
rückverwiesen.

Von Rechts wegen.

**JLaw – Gesetze und Urteile**

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

G r ü n d e :

I. Die 1932 geborene Klägerin war zuletzt vom 15. Februar bis zum 15. April 1953 bei Frau IXXXXXXX, der Inhaberin eines Restaurants, Hotels, Kaffees und Kinos in Lindhorst, im Beschäftigungsverhältnis gewesen und zwar nach der Angabe in der Arbeitsbescheinigung als Hausgehilfin. Die Arbeitgeberin hatte ihr am 1. April 1953 wegen Krankheit zum 15. April gekündigt. Am 5. Mai 1953 meldete sich die Klägerin beim Arbeitsamt Stadthagen arbeitslos und beantragte Weiterzahlung der Arbeitslosenfürsorgeunterstützung (Alfu), die auch zunächst von diesem Tage an bewilligt wurde. Am 26. Mai stellte sie einen weiteren Antrag auf Alfu und gab darin an, daß sie im 5. Monat schwanger sei. Die Vermittlerin äußerte sich hierzu dienstlich dahin, daß die Klägerin wegen bevorstehender Heirat Arbeit nicht mehr annehmen wolle. Mit Bescheid vom 1. Juni 1953 wurde daraufhin die Zahlung der Alfu vom 6. Mai ab eingestellt, weil die Klägerin wegen der beabsichtigten Heirat persönlich gebunden sei und daher dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehe. Am 5. Juni legte sie hiergegen Einspruch ein; ihre Eheschließung stehe noch nicht fest, sie stelle sich dem Arbeitsmarkt uneingeschränkt zur Verfügung. Zugleich beantragte sie Weiterbewilligung der Alfu.

Dem Ermittler des Arbeitsamts erklärte die frühere Arbeitgeberin, die Schwangerschaft der Klägerin sei ihr nicht bekannt. Sie höre davon zum ersten Male. Die Klägerin selbst gab an, am 5. Mai 1953 habe der Arzt ihre Schwangerschaft "bestätigt bzw. festgestellt", zuvor habe sie davon nichts gewußt. Vom Mutterschutzgesetz (MuSchG.) habe sie erst durch die Vermittlerin erfahren.

Durch Verfügung vom 17. Juni 1953 wurde die Alfu vom 5. Juni ab weiter bewilligt, da die Klägerin sich von diesem Tage an wieder der Arbeitsvermittlung zur Verfügung gestellt habe. Wegen freiwilligen Verzichts auf den Kündigungsschutz nach dem MuSchG wurde aber durch Bescheid vom 18. Juni 1953 gemäß § 93 Abs. 1 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (AVAVG) eine Sperrfrist von 4 Wochen vom 5. Juni bis zum 2. Juli 1953 verhängt. Auch hiergegen legte die Klägerin Ein-



spruch ein und beantragte die Aufhebung der Sperrfrist, da ihr das MuSchG nicht bekannt gewesen sei und sie deshalb nicht freiwillig auf dessen Schutzvorschriften habe verzichten können.

Mit Entscheidung vom 3. Juli 1953 wies der Spruchausschuß beim Arbeitsamt Stadthagen den Einspruch gegen den Bescheid vom 1. Juni 1953 als unbegründet zurück, da die Klägerin wegen persönlicher Bindungen durch die bevorstehende Heirat nach § 87 a Abs. 2 AVAVG nicht mehr als arbeitslos anzusehen gewesen sei, bis sie am 5. Juni eine gegenteilige Erklärung abgegeben habe. Dagegen gab er dem Einspruch gegen den Bescheid vom 18. Juni 1953 teilweise statt, indem er die Sperrfrist auf zwei Wochen ermäßigte.

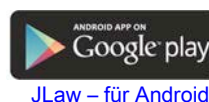
Hiergegen legte die Klägerin Berufung ein. Zum Bescheid vom 1. Juni 1953 bestritt sie, der Vermittlerin gesagt zu haben, daß sie wegen ihrer etwaigen Verheiratung Arbeit nicht mehr annehmen wolle. Zum Bescheid vom 18. Juni 1953 erklärte sie, daß ihr das MuSchG nicht bekannt gewesen und sie auf Grund ihrer Krankheit (Nierenleiden usw.) und als der Arbeit nicht gewachsen im beiderseitigen Einvernehmen entlassen worden sei. Hätte sie das MuSchG gekannt und im Falle einer Vermittlung den Arbeitgeber von ihrem Zustand unterrichtet, würde sie wohl kein Arbeitgeber eingestellt haben.

Die Berufung ging mit dem 1. Januar 1954 auf Grund des § 215 Abs. 4 des Sozialgerichtsgesetzes (SGG) vom Oberversicherungsamt Hannover als Klage auf das Sozialgericht Hannover über.

- II. Mit Urteil vom 20. Mai 1954 hob das Sozialgericht unter Abänderung der Entscheidung des Spruchausschusses die Sperrfrist von 2 Wochen auf. Im übrigen wies es die Klage ab. Es hielt die Entziehung der Alfu für berechtigt, da die Klägerin auf Grund ihrer Angaben gegenüber der Vermittlerin zunächst nicht als arbeitslos anzusehen gewesen sei. Dagegen erkannte es die Verhängung der Sperrfrist nicht als berechtigt an, da nach § 5 MuSchG keine Verpflichtung der Arbeitnehmerin bestehe, dem Arbeitgeber ihre Schwan-



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

gerschaft mitzuteilen, und es deshalb ihr auch nicht zum Nachteil gereichen könne, wenn sie dies unterlasse.

Berufung wurde wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsache zugelassen (§ 150 Nr. 1 SGG).

Die Beklagte legte Berufung ein. Durch Urteil des Landessozialgerichts Celle vom 6. September 1955 wurde sie zurückgewiesen. Die Klägerin habe ihre Arbeitsstelle nicht selbst aufgegeben, da ihr vom Arbeitgeber gekündigt worden sei. Die Kündigung wäre allerdings unwirksam geworden, wenn die Klägerin noch innerhalb einer Woche danach dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft mitgeteilt hätte. Sie habe diese aber nicht verschwiegen, weil sie sich dazu für berechtigt hielt, sondern weil ihr die Kündigungsschutzvorschriften des MuSchG nicht bekannt gewesen seien. Sie sei in einem Haushalt tätig gewesen, also in einem Betrieb, in dem ein Aushang der Vorschriften dieses Gesetzes nicht vorhanden gewesen sei. Da sie sich trotz fortgeschrittener Schwangerschaft einige Wochen nach der Kündigung zur Übernahme einer Arbeit bereit gezeigt habe, sei daraus zu schließen, daß sie der Kündigung widersprochen hätte, wenn ihr bekannt gewesen wäre, daß sie durch Offenbarung ihrer Schwangerschaft die Kündigung hätte unwirksam machen können. Ihr Schweigen könne nicht als Verzicht gedeutet werden; denn man könne nur auf ein Recht verzichten, das man kenne. Fehle es am Verzichtswillen, so habe die Klägerin ihre Arbeit nicht freiwillig aufgegeben.

Revision ist zugelassen worden.

- III. Gegen dieses der Beklagten am 20. Oktober 1955 zugestellte Urteil hat sie mit Schriftsatz vom 17. November 1955 - beim Bundessozialgericht eingegangen am 18. November - Revision eingelegt und - nach der Fassung in der mündlichen Verhandlung - beantragt, unter Aufhebung des angefochtenen Urteils und des Urteils des Sozialgerichts die Klage insoweit abzuweisen, als die Sperrfrist aufgehoben worden ist, hilfsweise die Sache an das Landessozialgericht zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückzuverweisen. Mit Schriftsatz vom 16. Dezember 1955 - beim Bundessozialgericht eingegangen am 19. Dezember - hat sie die Revision

ründet und Verletzung der §§ 103, 123, 128, 136 SGG, §§ 87,



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

87 a, 93 AVAVG in der Fassung der MRVO Nr. 111 und weiter der §§ 5, 9, 17 MuSchG gerügt und dazu ausgeführt: Das Gericht habe seiner Aufklärungspflicht nicht genügt. Es sei davon ausgegangen, daß die Klägerin als Hausgehilfin tätig gewesen sei, obwohl nach den Erfahrungen des täglichen Lebens eine solche auch zu gewerblichen Arbeiten herangezogen werde, wenn mit einem ländlichen Haushalt ein Gewerbebetrieb – wie hier – verbunden sei. Weiter hätte geprüft werden müssen, ob der Arbeitgeber der Auslegungspflicht nach § 17 MuSchG nachgekommen sei oder die Arbeitnehmerin auf andere Art auf die Vorschriften dieses Gesetzes hingewiesen habe. Eine Vernehmung der Arbeitgeberin würde ergeben, haben, daß sie die Klägerin bei der Einstellung mündlich über dieses Gesetz belehrt habe. Es widerspreche auch den Erfahrungen, daß einer Arbeitnehmerin, die schon einmal Mutter geworden sei, die Vorschriften des MuSchG unbekannt sein sollten. Im übrigen schütze Unkenntnis nicht vor Rechtsnachteilen. Von dem betroffenen Personenkreis müsse verlangt werden, daß er sich über die für ihn in Frage kommenden besonderen Gesetze unterrichte. Das Gericht hätte weiter feststellen müssen, ob die Klägerin tatsächlich wegen Krankheit entlassen worden sei oder weil sie wegen ihrer bevorstehenden Heirat nicht mehr habe arbeiten wollen und ob sie überhaupt arbeitslos im Sinne der §§ 87, 87 a AVAVG gewesen sei.

Die Klägerin hat sich hierzu nicht geäußert, auch keinen Prozeßbevollmächtigten bestellt.

IV. Die Revision ist zulässig und mußte Erfolg haben, da schon die Rüge der mangelnden Aufklärung gemäß § 103 SGG durchgreift.

Zunächst hätte das Landessozialgericht klären müssen, zu welchem Personenkreis des MuSchG die Klägerin gehörte, zum allgemeinen des § 1 Buchst. a, der alle in einem Arbeitsverhältnis stehenden Frauen umfaßt, oder gemäß § 2 zum Sonderkreis im Haushalt Beschäftigter, für den das MuSchG mit Rücksicht auf die Eigenart des Haushalts und der hauswirtschaftlichen Arbeiten zum Teil abweichende Vorschriften enthält. Insbesondere gilt für Hausgehilfinnen und Tages-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

mädchen ein geringerer Kündigungsschutz, da ihnen bereits nach Ablauf des fünften Schwangerschaftsmonats gekündigt werden darf (§ 9); dafür wird ihnen vom Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses an bis zum Einsetzen des Wochengeldes eine Sonderunterstützung gewährt, während deren Dauer der Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung (Alu) oder Alfu ruht (§ 11).

Die Frage nach der Einordnung drängte sich hier schon deshalb auf, weil die Klägerin in der Arbeitsbescheinigung zwar als Hausgehilfin bezeichnet worden ist, aus dem Firmenstempelabdruck sich aber ergibt, daß die Arbeitgeberin Inhaberin eines gewerblichen Betriebes ist. Die Beklagte hat zu Recht darauf hingewiesen, daß gerade in ländlichen Ortschaften die Hausgehilfinnen auch im Gewerbebetrieb mit beschäftigt zu werden pflegen. Deshalb war eine Feststellung geboten, ob dies auch hier zutraf und welche Tätigkeit überwog. Hieraus konnten sich Anhaltspunkte dafür ergeben, ob die Angaben der Klägerin, ihr sei das MuSchG unbekannt gewesen zutreffen.

§ 17 Abs. 1 MuSchG schreibt nämlich vor, daß u.a. in Betrieben, in denen regelmäßig mehr als 3 Frauen beschäftigt werden, ein Abdruck dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen ist. Die Frage, ob auch für Haushaltungen diese Pflicht besteht, da sie begrifflich nicht als Betriebe anzusehen sind, ist streitig; sie wird z.B. in den Kommentaren zum MuSchG von Aye und von Peters (je zu § 17) verneint, von Bulla, Mutterschutzgesetz und Frauenarbeitsrecht (Anm.17 zu § 17) bejaht, wobei dieser annimmt, daß die Nichtanführung der Haushaltungen offenbar auf einem Versehen des Gesetzgebers beruhe. Selbst wenn man dem zustimmen würde, bestünde die Verpflichtung aus § 17 nur, wenn in dem betreffenden Haushalt regelmäßig mehr als 3 Frauen beschäftigt werden. Weiter wäre zu prüfen gewesen, ob die Klägerin auf andere Weise Kenntnis erhalten hat, z.B. durch Bekanntgabe des Gesetzes seitens der Arbeitgeberin. Würde die Klägerin aber im Gewerbebetrieb mitbeschäftigt worden sein, so hätte festgestellt werden müssen, ob beim Vorliegen der Voraussetzungen des § 17 Abs. 1 die Arbeitgeberin ihrer Pflicht zur Auslegung oder Aushängung des Gesetzes nachgekommen ist und an welcher Stelle dies geschehen ist; denn § 17 sieht ausdrücklich vor, daß es "an geeigneter Stelle" zu erfolgen hat. Als solche könnte z.B. der Raum angesehen werden, wo sich die beschäftigten Frauen aufzu-



schaftsgegenstände verwahrt werden.

Die Klägerin hat bereits vor dieser Schwangerschaft ein Kind geboren, was auch bei einer im ländlichen Gebiet tätigen und noch jungen Frau für die Frage bedeutsam sein könnte, ob sie einen solchen Aushang gelesen und dadurch Kenntnis erhalten hat. Dagegen konnte der Senat der Auffassung der Beklagten nicht folgen, der betroffene Personenkreis müsse sich über die ihn angehenden gesetzlichen Vorschriften unterrichten. Eine so weitgehende Verpflichtung kann nicht angenommen werden. Auch konnte der Ansicht nicht beigetreten werden, es widerspreche den Erfahrungen des täglichen Lebens, daß eine Arbeitnehmerin, die bereits einmal Mutter geworden sei, die Vorschriften des MuSchG nicht gekannt habe, da auch ländlichen Arbeitnehmerinnen durch Rundfunk und Presse die wichtigsten Ereignisse des öffentlichen Lebens bekannt würden. Dies würde einmal bedeuten, daß der Interessenkreis solcher Personen überschätzt würde, und zum anderen, daß als Grundlage für den Nachweis der Kenntnis der schwer nachprüfbarer Beweis des Kennenmüssens gesetzt würde. Dieser ist aber entbehrlich, soweit durch Auslegen oder Aushängen der Vorschriften an entsprechend geeigneter Stelle sich die täglich anbietende Möglichkeit der Kenntnisnahme ergibt und daraus nach allgemeinen Erfahrungen der Schluß berechtigt ist, daß tatsächlich Kenntnis genommen worden ist. Das würde allerdings nicht ohne weiteres der Fall sein, wenn der Gesetzestext nur im Geschäftsbüro ausgelegt oder ausgehängt worden wäre.

Soweit die Beklagte auf die erste Schwangerschaft Bezug nimmt, ist dies schon insofern unbeachtlich, als das zur Zeit der Geburt des ersten Kindes gültige MuSchG vom 17. Mai 1942 (RGBl. I S. 321) die im Haushalt tätigen Arbeitnehmerinnen noch nicht unmittelbar einbezogen hatte. Im übrigen war die Klägerin damals erst 18 Jahre alt.

Der Umstand, daß die Klägerin in ihrer Berufungsschrift an das Oberversicherungsamt erklärt hat, wohl kein Arbeitgeber hätte sie eingestellt, falls sie ihm bei der Vorstellung Kenntnis von ihrer Schwangerschaft gegeben hätte, erscheint dem Senat - entgegen der Auffassung der Beklagten - in diesem Zusammenhang nicht von Bedeutung. Zwar könnte hieraus entnommen werden, daß

die K... n nicht die Absicht gehabt hätte, in einem solchen Falle... n Arbeit... (mobile App) offenbar...
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



JLaw - Gesetze und Urteile



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

es sich hier um eine Erklärung, die erst im Juli 1953 abgegeben worden ist, als das Verfahren bereits längere Zeit lief; sodann betraf diese Äußerung einen wesentlich anders liegenden Tatbestand, nämlich die Bekanntgabe der Schwangerschaft bei der Vorstellung, nicht aber bei der Kündigung. Inwieweit im übrigen diese Äußerung der inneren Einstellung der Klägerin entsprach, die den Schriftsatz nicht selbst geschrieben, sondern nur unterschrieben hat, kann dahingestellt bleiben. Aus dem Umstand allein, daß die Klägerin nach fortgeschrittener Schwangerschaft noch Arbeit angenommen hat, konnte nicht geschlossen werden, daß sie die Kündigung unwirksam gemacht hätte, wenn sie die Schutzvorschriften des MuSchG gekannt hätte.

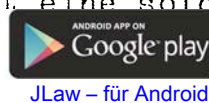
Ohne nähere Feststellungen konnte das Landessozialgericht keinesfalls die Nichtkenntnis dieses Gesetzes als wahr unterstellen.

- V. Die Geltendmachung der Vorschriften des MuSchG setzt weiter voraus, daß die Schwangere ihren Zustand kennt. Auch dies hat die Klägerin bestritten. Das Landessozialgericht hat hierzu Ermittlungen ebenfalls nicht getroffen.

Als Krankheit hat die Klägerin "Nierenleiden usw." bezeichnet. Wenn sie jedoch selbst angibt, der Arzt habe am 5. Mai 1953 ihre Schwangerschaft im 5. Monat "bestätigt bzw. festgestellt", - wobei zu beachten wäre, daß dies die Ausdrucksweise des Ermittlers ist - so würde daraus geschlossen werden können, daß am Kündigungstage die Klägerin bereits im 4. Monat schwanger war. Ob dieser Zustand durch das angebliche Nierenleiden überdeckt wurde, war eine Frage, die nur durch den Arzt geklärt werden konnte, aber - nach dessen Entbindung von der Schweigepflicht - auch mußte; denn hiervon hing die Folgerung ab, ob nicht nur der Klägerin, sondern auch ihrer Arbeitgeberin die Schwangerschaft bekannt und damit die Kündigung ohne weiteres nichtig war. Würde letzteres nicht zutreffen, aber auf Grund der Ermittlungen anzunehmen sein, daß jedenfalls die Klägerin ihren Zustand und außerdem die Schutzvorschriften des MuSchG gekannt hat, so würde sich hieraus für sie allerdings noch nicht die Rechtspflicht ergeben haben, sich ihrer Arbeitgeberin zu offenbaren. § 5 MuSchG spricht zwar in seiner Überschrift von Mitteilungspflicht, stellt eine solche aber nicht auf;



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



denn nach dem Wortlaut des § 5 Abs. 1 sollen werdende Mütter dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Diese Sollvorschrift stellt jedoch keine erzwingbare gesetzliche Verpflichtung dar (so auch Bulla, a.a.O., Anm. 3, 8 ff., 73 zu § 5). Zutreffend hat Herschel (BARbBl. 1952 S. 103) sie auch nur als eine "nachdrückliche Empfehlung" bezeichnet. Ihr nachzukommen liegt zwar im Interesse der Schwangeren, da diese Mitteilung an den Arbeitgeber erst das Wirksamwerden der Schutzvorschriften auslöst. Macht die Schwangere aber davon keinen Gebrauch, so kann sie nicht gerichtlich bestraft werden, da § 20 Abs. 1 MuSchG den § 5 Abs. 1 ausdrücklich von den Strafvorschriften ausnimmt.

Die Unterlassung dieser Mitteilung hat jedoch schädliche Folgen für die Arbeitslosenversicherung und die Arbeitslosenfürsorge. Wie bereits erwähnt, sieht § 11 für Hausgehilfinnen, falls ihr Arbeitsverhältnis durch Kündigung seitens des Arbeitgebers nach Ablauf des 5. Monats der Schwangerschaft aufgelöst worden ist, Wochen- und Stillgeld gemäß § 13 vor, außerdem aber vom Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses an bis zum Einsetzen der Leistungen nach § 13 eine Sonderunterstützung in Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten 13 Wochen (3 Monate). Während des Bezuges der Sonderunterstützung und des Wochengeldes ruht der Anspruch auf Alu und Alfu. - Im AVAVG in der Fassung vom 3. April 1957 (BGBI. I S. 322) ist letztere Vorschrift übrigens unter Aufhebung des § 11 Abs. 2 Satz 3 MuSchG durch Art. X § 10 Abs. 2 Nr. 30 AVAVG nunmehr rechte-systematisch richtig im § 77 AVAVG untergebracht worden. - Mit Bulla (a.a.O., Anm. 54 zu § 11) ist die Sonderunterstützung nach § 11 Abs. 2 MuSchG als eine besondere mutterschutzrechtliche Arbeitslosenunterstützung anzusehen.

Verzichtet die Schwangere bewußt auf den Kündigungsschutz und damit auch auf diese Leistungen, so ist das ihre Angelegenheit. Anders ist jedoch die Rechtslage, wenn sie stattdessen Alu oder Alfu für die Zeit nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses in Anspruch nimmt, falls sie objektiv und subjektiv dem Arbeitsmarkt noch zur Verfügung steht und demgemäß als arbeitslos anzusehen ist (vgl. dazu Urteil

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

des erkennenden Senats vom 21.3.1956, BSG 2 S. 67). Denn ohne den Verzicht wäre die Arbeitslosigkeit nicht vor dem Ende der Kündigungsfrist nach Ablauf des 5. Schwangerschaftsmonats eingetreten. Eine vor diesem Zeitpunkt herbeigeführte Arbeitslosigkeit beruht insoweit auf freiwilliger EntschlieÙung der Schwangeren und ist von ihr zu vertreten, da dadurch zu Unrecht die Mittel der Arbeitslosenversicherung oder der Arbeitslosenfürsorge belastet werden.

Das Arbeitsamt ist deshalb zur Verhängung einer Sperrfrist jedenfalls dann befugt, wenn eine schwangere Hausgehilfin in Kenntnis ihres Zustandes und der Schutzvorschriften des MuSchG ihren Arbeitgeber weder bei der Kündigung noch innerhalb einer Woche nach Zugang der Kündigung über ihre Schwangerschaft unterrichtet und damit bewußt auf den Schutz aus dem MuSchG, insbesondere das Recht auf Weiterbeschäftigung, verzichtet.

Bulla (a.a.O., Anm. 111 zu § 9) will allerdings einen Unterschied insofern machen, als er zwar bei dem auf eigenem freiwilligen Handeln beruhenden Verzicht die Verhängung einer Sperrfrist als berechtigt anerkennt, dagegen aus Billigkeitserwägungen die Arbeitslosigkeit als unfreiwillig eingetreten ansieht, wenn die Schwangere nicht binnen der Wochenfrist des § 9 Abs. 1 den Arbeitgeber über ihren Zustand unterrichtet. Denn in diesem Falle sei der Verlust des Kündigungsschutzes und damit der Arbeitsstelle lediglich als gesetzliche Folge untätigen Verhaltens eingetreten. Dem kann jedoch nicht zugestimmt werden. Die Wochenfrist bedeutet, daß der Schwangeren eine Überlegungsfrist eingeräumt wird, innerhalb deren sie die sonst mutterschutzrechtlich verbotene Kündigung noch unwirksam machen kann. Bei ihrer bewußten Nichtnutzung treten aber dieselben Folgen ein, wie wenn die Schwangere schon bei der Kündigung auf den Schutz des MuSchG verzichtet. Es ist deshalb kein Grund ersichtlich, beide Fälle unterschiedlich zu behandeln.

In welchem AumaÙe das Arbeitsamt von der Befugnis zur Verhängung der Sperrfrist Gebrauchsmacht, ist seinem Ermessen vorbehalten. Es wird dabei aber nicht unberücksichtigt lassen können, daß die Schwangere durch den Verzicht nicht nur vorzeitig ihre Arbeitsstelle, sondern auch die vom MuSchG vorgesehenen Vergünstigungen verliert, daß aber auch durchaus beachtliche Gründe für sie vorhanden sein können, dem Arbeitgeber die Schwangerschaft nicht zu offenbaren. In aller Regel wird es deshalb zu rechtfertigen sein, die Milderungsvorschriften des § 93 a Satz 1 AVAVG anzuwenden (ähnlich der Erlaß der Bundesanstalt IIa 2 / 7300 - vom 11.7.1953, Amtl. Nachr. der Bundesanst. 1953 Nr. 8 S. 20).



Wenn Peters (Das Mutterschutzgesetz, Anm. 1 Abs. 2 zu § 9) – ohne nähere Begründung – meint, die Schwangere verzichte nur auf den Schutz des MuSchG, nicht aber auch auf den aus anderen Gesetzen, und deshalb die Berechtigung zur Festsetzung einer Sperrfrist verneint, so kann ihm darin nicht gefolgt werden. Der Verzicht auf die Schutzvorschriften des MuSchG zieht, wie schon dargelegt, zu Unrecht eine Belastung der Arbeitslosenversicherung oder der Arbeitslosenfürsorge nach sich und muß deshalb zu der ausgesprochenen Folge führen.

VI. Da die Rüge der unzureichenden Sachaufklärung durchgreift, brauchte auf weitere Rügen nicht eingegangen zu werden.

Der Streitfall ist noch nicht entscheidungsreif. Deshalb mußte unter Aufhebung des Urteils des Landessozialgerichts die Sache an dieses zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen werden (§ 170 Abs. 2 Satz 2 SGG).

Die Entscheidung über die Kosten bleibt dem abschließenden Urteil vorbehalten.



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)