

fung eines Negativtestes der Bank, das ohne Verletzung des Bank- oder anderer Geheimnisse hätte erteilt werden können. Auch der Verbleib des Bargeldes (immerhin ca. 140.000 DM) aus dem Erlös der Grundstücke ist nur sehr summarisch erklärt.

Registriert man dann das auffallende Interesse des Arrestbeklagten für den Umgang mit Aktien, die Anschaffung eines BTX - Telefons und seine guten Kenntnisse von Möglichkeiten für Vermögensanlagen, so mag einem unvoreingenommenen Beobachter schon der Gedanke kommen, daß der Arrestbeklagte möglicherweise mit Vermögenswerten agiert, die in sein Endvermögen fallen, und die er vor der Arrestklägerin verbirgt. Es ist die Summe der Indizien, die den Verdacht nahelegt, daß eine Gefährdung des Ausgleichsanspruches drohen könnte.

Mitgeteilt von RAin Daniela v. Treuenfeldt-Honig, Bonn

Hinweis der Redaktion:

Noch weitergehende Argumente entwickelt Richterin a. Amtsgericht Christa Ditzgen: Sicherung des Zugewinnausgleichs durch Arrest, in: NJW 87, 1806 m.w.N..

Urteil

Hess. LSG, § 1 Abs. 1 Nr. 1 BErzGG, I § 30 SGB
Erziehungsgeld für Asylsuchende

Der gewöhnliche Aufenthalt ist für alle dem Sozialgesetzbuch unterfallenden Rechtsgebiete einheitlich zu bestimmen.

Asylbewerber/innen können angesichts der durchschnittlichen Dauer der Asylverfahren einen gewöhnlichen Aufenthalt im Bundesgebiet begründen.

Dies gilt auch, wenn der Asylantrag rechtskräftig abgelehnt worden ist, die Ausländerbehörde aber eine befristete Aufenthaltsgenehmigung erteilt hat.

(Amtlicher Leitsatz)

Urteil des Hess. LSG vom 26. 3. 1986, - L 1/Eg-72/87 - nrk.

Anmerkung der Redaktion:

In STREIT 4/86, S. 140 wurde ein ähnlich lautendes Urteil des SG Hamburg vom 8.8.1986 abgedruckt. Über die Berufung wird das LSG erst im nächsten Jahr entscheiden.

Urteil

Sozialgericht Düsseldorf, §§ 119/119a AFG
Sperrzeit und Stillen

Eine Frau kann ihr Arbeitsverhältnis selbst kündigen, wenn sie auf andere Weise nicht die Möglichkeit hat, ihr Kind zu stillen. Darin liegt ein wichtiger Grund, so daß eine Sperrzeit nicht eintritt.

Urteil des Sozialgerichts Düsseldorf vom 18.2.1987 - S 13 Ar 296/86 -

Aus dem Sachverhalt:

Die Klägerin meldete sich am 11.04.1986 zum 01.05. 1986 arbeitslos und beantragte die Gewährung von Arbeitslosengeld. Dies wurde ihr ab 15.07.1986 bewilligt. Mit Be-

scheid vom 02.06.1986 verhängte die Beklagte eine Sperrzeit für die Zeit vom 22.04.1986 bis zum 14.07.1986, weil die Klägerin ihr Arbeitsverhältnis zum 21.04.1986 selbst gekündigt habe. Ihre Begründung dafür reiche nicht aus.

Die Klägerin war bis zum 21.04.1986 als technische Zeichnerin beschäftigt gewesen. Vom 14.09.1985 bis zum 21.04.1986 hatte sie sich im Mutterschaftsurlaub befunden. Zu ihrer Kündigung hatte sie angegeben, während ihrer Schwangerschaft habe die Firma den Standort in Düsseldorf gewechselt. Daraus hätten sich für sie Fahrtzeiten von ca. 2,5 Stunden täglich ergeben. Inclusive der Pausenzeiten wäre sie über 11 Stunden von zu Hause weg gewesen. Es wäre ihr nicht möglich gewesen, ihr Baby weiter zu stillen, auch nicht bei Inanspruchnahme der Stillzeiten gemäß des Mutterschutzgesetzes.

Gegen den Sperrzeitbescheid erhob die Klägerin Widerspruch. Als ihr Sohn 4 1/2 Monate gewesen sei, habe sie versucht, ihn abzustillen. Nach der Fachliteratur hätte das bis zur Vervollendung des 6. Lebensmonats normalerweise ausgereicht. Das Baby habe jedoch konsequent jede Flasche verweigert und sei nur durch das Stillen überhaupt wieder zu beruhigen gewesen. Darauf habe sie versucht, ihren Sohn mit dem Löffel zu füttern, aber auch diese Umstellung sei bis heute nicht völlig gelungen. Dies könne ihre Gynäkologin bestätigen. Ende des 5. Monats habe sie das Baby nur noch nach Bedarf, bis auf eine Mahlzeit mit dem Löffel, gefüttert. Daraufhin habe sie ihre Stelle gekündigt, weil sie keine Möglichkeit gesehen habe, ein- bis zweimal täglich nach Hause zu fahren und das Kind zu stillen. In der Firma sei keine Möglichkeit gewesen, das Kind zu versorgen. Nicht die achtstündige Arbeitszeit, verbunden mit der langen Fahrtzeit, sei der Kündigungsgrund gewesen, sondern das Problem mit dem Stillen.

Die Beklagte verwies darauf, daß zum Zeitpunkt der Kündigung der Sohn bereits sechs Monate alt gewesen sei und daß deshalb zu erwarten gewesen sei, daß das Kind seine Ernährungsgewohnheiten demnächst umstellen werde. Unter diesen Umständen sei der Klägerin durchaus zuzumuten gewesen, das Arbeitsverhältnis weiterhin aufrecht zu erhalten. Härtegesichtspunkte sah die Beklagte nicht.

Mit ihrer Klage trägt die Klägerin weiter vor, es sei keinesfalls zumutbar gewesen, das Kind bei einer ca. einstündigen Fahrtzeit zum Stillen zu bringen und dann wieder zurückzufahren. Schon bei Beginn der Schwangerschaft habe sie sich bei ihrem Arbeitgeber erkundigt, ob sie halbe Tage arbeiten könne. Aus grundsätzlichen Erwägungen sei dies abgelehnt worden. Die Beklagte habe noch nicht einmal Härtegesichtspunkte anerkannt. Ihre Betrachtungsweise sei typischer Ausdruck einer zivilisations-degenerierten Betrachtungsweise. Über die Konsequenzen, als sie, die Klägerin, gekündigt habe, habe sie nicht sofort nachgedacht. Sie habe damals einfach keine Möglichkeit gesehen, anders zu handeln. Ihr Kind sei ihr wichtiger gewesen.

Aus den Gründen

Die angefochtenen Bescheide, mit denen die Beklagte eine Sperrzeit verhängt hat, sind rechtswidrig. Hat der Arbeitslose das Arbeitsverhältnis gelöst und hat er dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben, so tritt eine Sperrzeit von 12 Wochen ein (§ 119 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, § 119a AFG).

Die Klägerin hat ihre Beschäftigung aufgegeben, weil sie ihren Sohn noch weiter stillte. Nach Auskunft der Firma bestand keine Möglichkeit, daß sie noch unbezahlten Urlaub nahm oder daß sie ihr Kind am Arbeitsplatz versorgte oder daß sie nur eingeschränkt arbeitete.