

## Besondere Regelungen zur Förderung und zum Schutz der Frauen

Auf der Grundlage der in den Präambeln der Arbeitsgesetzbücher statuierten Prinzipien wird die Gleichberechtigung der Frau durch vielfältige Einzelregelungen gewährleistet, die in der Regel in einem besonderen Kapitel des jeweiligen Arbeitsgesetzbuchs zusammengefaßt sind.<sup>10/</sup> Bemerkenswert ist, daß diese besonderen Kapitel fast ausschließlich Regelungen enthalten, die der Förderung und dem Schutz der werktätigen Mutter dienen.

### Möglichkeiten zur Qualifizierung

Eine wichtige Voraussetzung für die volle Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau besteht darin, der Frau nicht nur schlechthin das gleiche Recht auf einen Arbeitsplatz zu garantieren, sondern ihr auch die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten wie dem Mann einschließlich der Wahrnehmung leitender Funktionen in Staat und Wirtschaft zu gewährleisten. Diese Aufgabe wurde in den sozialistischen Ländern durch vielfältige Förderungs- und Unterstützungsmaßnahmen im wesentlichen gelöst. Während aber das GBA der DDR (§§ 9 Abs. 1 Ziff. 6 und 126 ff.) spezielle Festlegungen zur Qualifizierung der Frauen enthält, gelten in den Arbeitsgesetzbüchern anderer sozialistischer Länder weitgehend die Festlegungen über die Qualifizierung gleichermaßen für Frauen und Männer. Das trifft z. B. auf die im Kapitel X der Grundlagen der Arbeitsgesetzgebung der UdSSR geregelten „Vergünstigungen für Arbeiter und Angestellte, die Berufsarbeit mit Ausbildung vereinen“, ebenso zu wie auf den Abschnitt über die Pflichten des Betriebes zur Qualifizierung der Werktätigen im AGB der CSSR (§§ 141—144) und die Pflichten des Betriebes und des Werktätigen im Zusammenhang mit der Qualifizierung in Teil 4 des polnischen AGB.

Die Tatsache, daß in der UdSSR, in der die Gleichberechtigung der Frau am weitesten realisiert ist, jede zweite wissenschaftliche Mitarbeiterin und jeder dritte Ingenieur und jeder dritte Richter eine Frau ist, belegt eindrucksvoll, inwieweit auch auf dem Gebiet der Qualifizierung der Frauen Erfolge zu verzeichnen sind.

Dennoch gibt es in fast allen sozialistischen Ländern gegenwärtig noch Probleme bei der Verwirklichung des gesetzlich garantierten Rechts auf Bildung und Qualifizierung. Das zeigt sich u. a. auch an dem durchschnittlich höheren Qualifikationsniveau der Männer gegenüber den Frauen. Als Ursache für diesen nicht befriedigenden Zustand ist vor allem die erhebliche Mehrbelastung der Frauen im Haushalt und bei der Erziehung der Kinder zu sehen.

### Gesundheitsschutz für Frauen

Alle Arbeitsgesetzbücher berücksichtigen, daß Frauen auf Grund ihrer körperlichen Konstitution im Interesse des Schutzes ihrer Gesundheit nicht alle Arbeiten übertragen werden dürfen.

So ist es z. B. verboten, Frauen mit schweren und gesundheitsgefährdenden Arbeiten bzw. unter Tage zu beschäftigen (Art. 68 der Grundlagen der Arbeitsgesetzgebung der UdSSR; § 150 AGB der CSSR).

Die Arbeiten, mit denen Frauen nicht beschäftigt werden dürfen, sind in der Regel in den einzelnen Ländern in besonderen Arbeitsschutzanordnungen festgelegt.

<sup>10/</sup> So z. B. das Kapitel VIII (Art. 68-73) der Grundlagen der Arbeitsgesetzgebung der UdSSR; §§ 149—162 des AGB der CSSR und der 8. Teil (Art. 176-189) des AGB der Volksrepublik Polen.

## Schutz- und Unterstützungsmaßnahmen für schwangere Frauen und Mütter mit kleinen bzw. mehreren Kindern

Diese Maßnahmen sind darauf gerichtet, schwangere Frauen und Müttern mit kleinen Kindern ihr Recht auf Arbeit besonders zu sichern, das Leben und die Gesundheit der Schwangeren und des heranwachsenden Kindes zu schützen und zu gewährleisten, daß diese Frauen ihre Aufgaben als Werktätige mit ihren Pflichten als Frau und Mutter vereinbaren können.

### Verbot der Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses

Eine wichtige Garantie für die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit für schwangere Frauen ist, daß das Arbeitsrechtsverhältnis während der Schwangerschaft und in den Monaten danach bestehen bleibt. Alle Arbeitsgesetzbücher verbieten grundsätzlich die Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses durch den Betrieb während der Schwangerschaft und innerhalb einer bestimmten Zeitspanne danach. Unter bestimmten gesetzlich geregelten Voraussetzungen ist eine Auflösung des Arbeitsvertrags durch fristlose Entlassung jedoch in einigen Ländern auch gegenüber Schwangeren zulässig (z. B. Art. 177 AGB der Volksrepublik Polen).

In der UdSSR ist die Entlassung (Kündigung) schwangerer Frauen, stillender Mütter und von Frauen, die Kinder im Alter bis zu einem Jahr haben, auf Veranlassung der Betriebsleitung nicht erlaubt. Es ist auch verboten, die Einstellung von Frauen aus Gründen abzulehnen, die mit der Schwangerschaft bzw. mit dem Stillen des Kindes im Zusammenhang stehen bzw. ihnen deshalb ihren Lohn zu kürzen.

Eine ähnliche Regelung enthält das AGB der Volksrepublik Polen. Zusätzlich ist darin festgelegt, daß sich ein befristet abgeschlossener Arbeitsvertrag, der nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft enden würde, bis zum Tage der Entbindung verlängert.

Das AGB der Ungarischen Volksrepublik enthält neben der Festlegung, daß Frauen die Einstellung unter Berufung auf die Schwangerschaft nicht verweigert werden darf, besondere Kündigungsschutzbestimmungen für Mütter mit Kindern bis zu 11 Jahren und für Frauen, deren Ehemänner den Militärdienst ableisten. Nach dem AGB der CSSR darf der Betrieb schwangere Frauen und Müttern mit Kindern bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres nicht kündigen. Bei Auflösung des Betriebes verlängert sich die Kündigungsfrist bis zu dem Zeitpunkt, an dem die Mutter einen neuen Arbeitsplatz erhalten hat.

Der Entwurf des AGB der Volksrepublik Bulgarien enthält ein absolutes Kündigungsverbot für Frauen während des Schwangerschafts- und Wochenurlaubs. Außerdem ist die Veränderung der Bedingungen des Arbeitsrechtsverhältnisses dann unzulässig, wenn die Schwangerschaft ärztlich festgestellt wurde oder wenn es sich um Frauen handelt, die Kinder unter drei Jahren haben oder deren Ehemann zur Armee einberufen wurde.

Nach dem AGB der Sozialistischen Republik Rumänien darf der Betrieb während der Schwangerschaft, des Wochenurlaubs und der Stillzeit sowie während der Zeit, in der die Frau ein krankes Kind bis zu einem Jahr pflegt und in der der Ehegatte seiner Militärdienstpflicht nachkommt, nicht kündigen.

### Besondere Maßnahmen des Gesundheitsschutzes

Für schwangere Frauen und stillende Mütter sowie für Mütter mit kleinen Kindern sieht das Arbeitsrecht der einzelnen sozialistischen Länder außerdem Maßnahmen vor, die auf den Schutz der Gesundheit der Mütter und der heranwachsenden Kinder gerichtet sind. Alle Ar-