

gestalten, so daß wir hoffen, daß die stetigen Gerüchte um das Schicksal der Sektion und jedes einzelnen ein Ende finden.

Worum es geht, ist die Mitarbeit aller, die Überwindung der Haltung des Abwartens und der Angst. Wenn wir wollen, daß wir eine Zukunft haben, müssen wir sie mitgestalten. Dabei will ich ehrlich aussprechen, daß dieser schnelle Umgestaltungsprozeß nicht ohne Konflikte abgehen kann. Nicht jeder wird zu Neuem fähig sein. Ich hoffe aber, daß es zum ersten Mal gelingen wird, diese Konflikte offen und demokratisch auszutragen. Es ist selbstverständlich, daß wir uns in diesem Prozeß ganz Deutschland und Europa öffnen werden. Unsere bisherigen, über die Jahrzehnte gewachsenen Beziehungen zu osteuropäischen Universitäten werden wir weiter

als eine unserer Eigenarten und Vorzüge pflegen. Wir werden lernen, und zwar sehr schnell, im direkten Vergleich unsere Lehr- und Forschungsergebnisse zu messen und zu bewerten.

Bevor wir in die Sommerpause gehen, soll jeder wissen, wie es ab September inhaltlich, strukturell und personell weitergeht. Ich hoffe sehr, daß alle an dieser Arbeit teilnehmen und vielleicht dadurch auch Vertrauen in das Neue zu wachsen beginnt. Wer jetzt noch wegläuft, verpaßt den historischen Neuanfang. Auch denen, die Zweifel haben, ob er gelingen kann, und mit der bloßen Unterwerfung rechnen, sei gesagt, daß jede Form des Weglaufens nur direkter in die Vereinzelung und Anpassung führt. Wer Identität bewahren will, kann dies nur, indem er sich selbst den kommenden Schwierigkeiten stellt.

## Die Rechte der Frauen im Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland — rechtsvergleichende Betrachtungen —

INGRID WEBER,

Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Berlin

### Der gesetzliche Mutterschutz

Der Schutz der erwerbstätigen Schwangeren und Mutter ist in allen Staaten ein besonderes Anliegen des Gesetzgebers.<sup>1</sup> Die gesetzlichen Ausgestaltungen in der Bundesrepublik durch das Mutterschutzgesetz (MuSchG) vom 24. Januar 1952 i. d. F. vom 18. April 1968 (BGBl. I S. 315) mit späteren Änderungen (BGBl. I 1985 S. 2154) sowie des Bundeserziehungsgeldgesetzes (BERzGG) vom 6. Dezember 1985 i. d. F. vom 25. Juli 1989 (BGBl. I S. 2586) und in der DDR durch die Vorschriften im 12. Kapitel des Arbeitsgesetzbuchs (AGB) vom 16. Juni 1977 (GBl. I Nr. 18 S. 185) und die VO über die weitere Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Familien mit Kindern vom 24. April 1986 (GBl. I Nr. 15 S. 241) und die 1. DB dazu vom 24. April 1986 (GBl. I Nr. 15 S. 246) weisen jedoch einige, zum Teil gravierende Unterschiede auf.

#### Abschluß des Arbeitsvertrages

Das MuSchG knüpft an das bestehende Arbeitsverhältnis der Frau an. Die Zulässigkeit der Frage des Arbeitgebers nach einer bestehenden Schwangerschaft vor Abschluß des Arbeitsvertrages — mit der Folge der Ablehnung des Vertragsschlusses bei Bejahung der Frage — ist in der Rechtsprechung und Rechtslehre der Bundesrepublik umstritten. Sie wird unter dem Gesichtspunkt der Geschlechterdiskriminierung diskutiert, die gemäß Art. 3 Abs. 3 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland (GG) und § 611 a BGB verboten ist. Während das Bundesarbeitsgericht (BAG)<sup>2</sup> die Frage der Schwangerschaft dann noch für zulässig hält, wenn sich nur Frauen um den Arbeitsplatz bewerben, ist die Auffassung im Vordringen, daß diese Frage in jedem Fall geschlechtsbezogen zu prüfen ist und die Anknüpfung von Nachteilen an die bejahende Beantwortung der Frage eine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts darstellt.<sup>3</sup> Verbreitet ist allerdings die Auffassung, daß die Frage dann zulässig sein soll, wenn die Frau sich um eine Tätigkeit bewirbt, die sie wegen eines absoluten Beschäftigungsverbots während der Schwangerschaft nicht ausüben darf.<sup>4,5</sup>

Die Bedeutung dieser Problematik für Frauen zeigt sich an den rechtlichen Folgen, wenn man der Auffassung des BAG folgt: Verneint die Bewerberin wahrheitswidrig die bestehende Schwangerschaft, ist der Arbeitgeber zur Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung gemäß § 123 BGB berechtigt. War der Arbeitsvertrag auf eine Beschäftigung gerichtet, die nach dem MuSchG verboten ist, ist der Arbeitsvertrag gemäß § 134 BGB nichtig.

Das AGB der DDR knüpft zwar auch an das bestehende Arbeitsverhältnis an, jedoch wurde bisher aus dem Recht auf Arbeit gefolgert, daß keiner Frau die Wahrnehmung dieses Grundrechts verweigert werden darf, weil sie ein Kind er-

wartet. Das sollte jedenfalls dann gelten, wenn sie sich um eine Arbeit bewirbt, die weder schwer noch gesundheitsgefährdend i. S. von § 242 AGB ist.<sup>1</sup>

#### Schutz für werdende und stillende Mütter

§§ 3 Abs. 1, 4, 6 Abs. 3 und 8 MuSchG enthalten Beschäftigungsverbote während der Schwangerschaft und nach der Entbindung, solange die Frau stillt. Sie entsprechen im wesentlichen den Vorschriften der §§ 242, 243 AGB, sind allerdings durch die Aufzählung von Beispielen verbotener Beschäftigungsarten, -umstände und -zeiten konkreter ausgestaltet als die Generalklauselregelung des § 242 AGB.

Weitere Schutzvorschriften enthalten die Reichsversicherungsordnung (RVO) vom 19. Juli 1911 i. d. F. der Bekanntmachung vom 15. Dezember 1924 (RGBl. I S. 779), zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. Januar 1987 (BGBl. I S. 481), die ArbeitsstättenVO vom 20. März 1975 (BGBl. I S. 729) und die GefahrstoffVO vom 26. August 1986 (BGBl. I S. 1470).

Die bundesdeutschen Schutzfristen betragen sechs Wochen vor (§ 3 Abs. 2 MuSchG) und acht Wochen nach der Entbindung, bei Früh- und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen (§ 6 Abs. 1 MuSchG). Im Unterschied dazu beträgt der Wochenurlaub nach der Entbindung in der DDR nach § 244 Abs. 1 AGB zwanzig Wochen, ist also wesentlich günstiger für die Mütter geregelt.

Das MuSchG enthält darüber hinaus in § 2 Abs. 1 die allgemeine Verpflichtung des Arbeitgebers, bei der Einrichtung und Unterhaltung von Arbeitsplätzen, auf denen werdende und stillende Mütter beschäftigt werden, die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutz ihres Lebens und ihrer Gesundheit zu treffen.

Weitere Arbeitsschutzregelungen für Frauen allgemein enthalten in der Bundesrepublik §§ 16 bis 21 der Arbeitszeitordnung (AZO) vom 30. April 1938 (RGBl. I S. 477) und die Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften, die vergleichbar sind den Bestimmungen des § 210 AGB und der ArbeitsschutzAO 5 vom 9. August 1973 (GBl. I Nr. 44 S. 465). In der BRD ist ein Arbeitszeitgesetz in Vorbereitung, das einige Beschäftigungsverbote für Frauen, die nicht an biologische Unterschiede anknüpfen und sich nachteilig für Frauen auswirken können, durch einen nicht geschlechtsbezogenen Gesundheitsschutz für alle Arbeitnehmer ersetzen wird.

1 Übereinkommen Nr. 3 der Internationalen Arbeitsorganisation betreffend die Beschäftigung von Frauen vor und nach der Niederkunft von 1919 (Gesetz vom 16. Juli 1927, RGBl. II S. 497).

2 BAG vom 20. Februar 1986, Der Betrieb (DB) 1986, S. 2287.

3 H. M. Pfarr-K. Bertelsmann, Diskriminierung im Erwerbsleben, Baden-Baden 1989, S. 177 ff.

4 BAGE Bd. 3, S. 309.

5 I. Hovenbitzer, Besondere Rechte der werktätigen Frau und Mutter, Berlin 1989, S. 8 f.