

telbar nach Entstehung in jedem Monat möglich, aber es fehlt an jeglichem Anhaltspunkt dafür, daß die verspätete Geltendmachung gegen Treu und Glauben verstößt.

Es mutet schon recht merkwürdig an, wenn die Beklagte sich darauf beruft, daß die Geltendmachung der Ansprüche bis zu drei Jahre nach ihrer Entstehung gegen Treu und Glauben verstoßen soll. Die Beklagte selbst hat nämlich durch ihre der Klägerin bekanntgegebene Verfügung vom 21. Juli 1982 der Klägerin mitgeteilt, daß die Gewährung von Hausarbeitstagen bis auf weiteres nicht mehr zulässig sei. Soll die Klägerin wirklich, wie es die Beklagte in ihren Schriftsätzen in diesem Prozeß vortragen läßt, sich nicht mit der Mitteilung des Bundesministers für das Post- und Fernmeldewesen unter Bezugnahme auf ein Rundschreiben des Bundesministers des Innern verlassen dürfen? Soll sie tatsächlich gezwungen werden, ihre Ansprüche, wie die Beklagte schriftsätzlich vortragen läßt, schriftlich zu wiederholen und sie überdies auch noch bei Gericht einzuklagen? Beurteilt die Beklagte die Glaubwürdigkeit und Verlässlichkeit der Aussagen des Bundesministers des Innern derart kritisch, daß sie ihren Arbeitnehmern rät, in der aufgezeigten Weise gegen deren Beurteilung der Rechtslage vorzugehen, um ihre Ansprüche nicht verwirken zu lassen?

Es hieße die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers auf den Kopf zu stellen, wenn zunächst der Arbeitgeber durch Mitteilung einer falschen Beurteilung der Rechtslage die Arbeitnehmer von der Erhebung von Ansprüchen abhält und sich später darauf beruft, daß diese Arbeitnehmer ihre Ansprüche gar nicht geltend gemacht hätten. Die Berufung auf die Verwirkung der Ansprüche der Klägerin kann daher nur als gröblicher Verstoß der Beklagten gegen Treu und Glauben gesehen werden. Es stellt ein für unsere Rechtsordnung nicht hinnehmbares widersprüchliches Verhalten dar, wenn der Arbeitgeber einerseits durch Mitteilung der falschen Beurteilung der Rechtslage, gekleidet in Verfügungen des Bundesministers für das Post- und Fernmeldewesen unter Bezugnahme auf ein Rundschreiben des Bundesministers des Innern, die Arbeitnehmer von der weiteren Verfolgung der Ansprüche abhält und ihnen später das maßgeblich durch ihn veranlaßte Verhalten, daß die Ansprüche nicht weiter verfolgt worden sind, vorhält.

Im übrigen erweckt die Verfügung des Bundesministers für das Post- und Fernmeldewesen vom Juli 1982 schon beinahe den Eindruck, als ob die Beklagte ihre Arbeitnehmer wissentlich falsch über die Rechtslage informiert hat. Unter Bezugnahme auf das Rundschreiben des Bundesministers des Innern vom 19. Mai 1982 wird mitgeteilt, daß danach bis auf weiteres die Gewährung von Hausarbeitstagen nicht mehr zulässig sei. Im Rundschreiben des Bundesministers des Innern vom 19. Mai 1982 ist jedoch überhaupt nicht die Rede davon, daß die Gewährung von Hausarbeitstagen insgesamt nicht mehr zulässig

sein soll. Vielmehr bezieht sich dieses Rundschreiben allein auf die rechtliche Problematik der Gewährung von Hausarbeitstagen an Männer und alleinstehende Frauen. Mit seiner Verfügung vom 21. Juli 1982 erweckt der Bundesminister für das Post- und Fernmeldewesen den unrichtigen Eindruck, als ob auch der Bundesminister des Innern der Auffassung sei, daß die Gewährung von Hausarbeitstagen nicht mehr zulässig sei.

Mitgeteilt von RAin Malin Bode, Bochum

Urteil

LAG Hamm, §§ 14 I MuSchG, 200 RVO Mutterschaftsgeld aus Nebenbeschäftigung

Stehen Frauen in einer Haupt- und Nebenbeschäftigung, haben sie auch dann Anspruch auf anteiligen Zuschuß zum Mutterschaftsgeld gegenüber dem Arbeitgeber der Nebenbeschäftigung, wenn diese nicht versicherungspflichtig ist.

Urteil des LAG Hamm v. 16.10.86 – 9 Sa 922/86 (ArbG Gelsenkirchen 1 Ca 3852/85) – n.r.k.

Aus dem Sachverhalt (des Urteils 1. Instanz):

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten (ein Trabrennverein), der Klägerin Zuschuß zum Mutterschaftsgeld gemäß § 14 Mutterschaftsgesetz zu gewähren.

Die 29 Jahre alte Klägerin ist nebenberuflich als Kassiererin im Totalisatorbereich bei dem Beklagten seit dem 1.6.1980 an durchschnittlich 7 Renntagen im Monat beschäftigt zu einem Nettoverdienst von monatlich DM 375,-. Hauptberuflich ist die Klägerin als Verwaltungsangestellte bei der Stadt beschäftigt und erhielt im Jahr 1984 ein durchschnittliches Nettoeinkommen von 2.129,83 DM monatlich.

Am 17.8.1984 brachte die Klägerin ihre Tochter zur Welt. Die Klägerin ist im Rahmen ihrer hauptberuflichen Beschäftigung bei der DAK krankenversichert, und erhielt für die 106 Tage der Schutzfrist DM 2.650,-, entsprechend einem kalendertäglichen Mutterschaftsgeld von DM 25,-. Die Stadt zahlte gemäß § 14 MuSchG Zuschuß zum Mutterschaftsgeld.

Die Klägerin vertritt die Auffassung, daß der Beklagte gemäß § 14 Abs. 1 MuSchG i.V. mit § 200 RVO ebenfalls zur Gewährung eines anteiligen Zuschusses zum Mutterschaftsgeld verpflichtet sei.

Der Beklagte hält die Forderung der Klägerin für unbegründet und macht geltend, es könne nicht zu Lasten des Beklagten gehen, wenn die Klägerin noch anderweitig in einem Arbeitsverhältnis stehe und dort Einkommen beziehe. Das monatliche Einkommen der Klägerin bei dem Beklagten liege unterhalb des Betrages, den die Klägerin von ihrer zuständigen Krankenkasse als Mutterschaftsgeld erhalten habe.

Aus den Gründen:

Der Ansicht des Beklagten, dem Anspruch der Klägerin stehe entgegen, daß das zu ihm bestehende Arbeitsverhältnis wegen der geringen Höhe des dort erzielten Verdienstes nicht versicherungspflichtig sei, ist nicht zu folgen: Die Klägerin ist, wenngleich aus ihrem Hauptarbeitsverhältnis, in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert. Sie erfüllt deshalb die in § 13 Abs. 1 MuSchG festgelegte Voraussetzung für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Den Anspruch auf Mutterschaftsgeld hat sie ungeachtet des-

sen, ob sie Arbeitsentgelt aus einem oder mehreren Arbeitsverhältnissen bezieht. Der auf den Kalendertag entfallende Höchstbetrag ist auf DM 25,- festgelegt, § 14 Abs. 1 MuSchG, § 200 Abs. 2 RVO. Der Versicherungsträger zahlt bis zur Höhe dieser Summe nur einmal, wiederum ungeachtet der Zahl der Arbeitsverhältnisse und ungeachtet der Höhe der aus den verschiedenen Arbeitsverhältnissen erzielten Arbeitsentgelte.

Das Gesetz gibt der geschützten Arbeitnehmerin über den Höchstbetrag von DM 25,- hinaus einen Zuschußanspruch in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen DM 25,- und dem nach § 14 Abs. 1 Satz 2 MuSchG zu errechnenden Arbeitsentgelt. Zur Zuschußzahlung verpflichtet ist „ihr Arbeitgeber“. Die Annahme, „ihr“ Arbeitgeber könne immer nur einer (Einzahl) sein, scheidet aus. Auf eine zu dem einzelnen Arbeitgeber bestehende Versicherungspflicht ist

nicht abzustellen (wie hier: Zmarzik-Zipperer-Viethen, MuschG, 5. Auflage, RVO § 200 Anm. 45; Bulla-Buchner, 5. Auflage, § 14, Rdn. 29; wohl auch Leube, DB 68, 1222).

Sinn und Zweck des Mutterschutzgesetzes stützen das Ergebnis: Den anspruchsberechtigten Frauen soll während der Schutzfristen der Lebensstandard gesichert sein, den sie durch die Arbeitsentgelte in den der Berechnung von Mutterschaftsgeld und Zuschuß zugrunde liegenden Zeiträumen erzielt haben.

Die an der Zuschußzahlung zu beteiligenden Arbeitgeber sind im Verhältnis der maßgeblichen Arbeitsentgelte zur Zuschußzahlung heranzuziehen. Das Landesarbeitsgericht folgt insoweit den vom Bundesarbeitsgericht – BAG AP Nr. 13 zu § 1 Arb-KrankhG – zur Beteiligung am früheren Krankengeldzuschuß entwickelten Gedankengängen.

Mitgeteilt von RAin Malin Bode, Bochum

Alexandra Goy

Über die Frau als Rechts- und Sexualobjekt und die unterentwickelte Rolle des Mannes als Liebhaber.*

Der Besitzer eines Altenheims, dessen Alter und Familienstand nicht genannt werden, weil er als Mann wohl unabhängig von diesem Stand und den Jahren geplagt von seinem Sexualtrieb, immer und in jeder Situation auf die Befriedigung desselben sinnt, hat eine Angestellte, die – was für das Verfahren von Bedeutung – 24-jährig und unverheiratet ist. Eine solche Frau muß, wenn sie zu ihrem Arbeitgeber freundlich ist, gewahr sein, daß dieser, als ob es die Kulturgeschichte der Menschheit nie gegeben hätte, Hand auflegt auf das, worauf er ein Leben lang versessen ist – die Vagina einer Frau. Daß er sich ungebunden neben sie legt, während sie im Nachtdienst leichtsinniger Weise in einem unverschlossenen Raum den Nachtschlaf sucht, hat sie lächelnd bis geschmeichelt zu übergehen. Denn er gesteht ihr damit – wie die Richter und die Richterin des 1. Strafsenats des Oberlandesgerichts Zweibrücken uns mit Hilfe eines der Trivialliteratur entlehnten Vokabulars berichten – als „Werbender seine Zuneigung, die das spannungsreiche Verhältnis ihn empfinden läßt, und hofft, von ihr erhört zu werden, indem er sie durch sexuelle Stimulierung geneigt machen will“. Wie kann man anderes denken.

Bei ihm kann der Eindruck entstanden sein, daß „sie als unverheiratete Frau seine Zuneigung und Wünsche“ erwidere, was offensichtlich nicht ein Gespräch hätte klären können, sollen oder müssen. Den Arbeitgeber treibt es, „deutlich“ zu werden, damit nicht das Mißverständnis aufkommt, er könne außer an ihrer Vagina noch an anderem interessiert sein.

Die Frau, in der Lage, sich zur Wehr zu setzen, was wohl an ihrer persönlichen Courage liegen mag, verweist ihn des Zimmers, in vollem Bewußtsein, daß dieses nur den Verlust des Arbeitsplatzes zur Folge haben kann. Dies spricht nicht für sie, sondern für ihn. Denn durch sein Verschwinden hat er sie sexuell geachtet und nicht als Sexualobjekt gebraucht. Was es mit dem Sexualobjekt auf sich hat, muß Frau so sehen, wie Mann es sieht: ein Sexualobjekt ist die Frau, wenn ihr im Sexualbereich ein Anspruch auf Selbstgestaltung, auf aktive Beteiligung und persönliche Empfindungen nicht zusteht oder für gleichgültig erachtet wird“. Daß der Arbeitgeber „ein vermeintliches Verfügungsrecht“ über sie nicht ausübt, erkennen wir daran, daß er sie nicht „wie eine Dirne behandelt, die, wenn sie darauf angesprochen wird, undifferenziert und primitiv zu jedweden sexuellen Praktiken“ (wem sind die wohl eingefallen?) „sich bereitfindet“. Klar, daß er sie nicht verobjektet, indem er sie kurzer Hand auf das für ihn Wesentliche reduziert, auf ihre Sexualorgane, obwohl sie sich ihm als Besitzerin von Arbeitskraft darbietet – und das auch nur gegen Entgelt. Wie wir alle wissen, ist das ja häufig doch nur ein Vorwand, um an das wunderbarste aller Wesen heranzukommen – den Mann. Und da es mit der Ehre der Frau so eine Sache ist, wobei zu klären offensteht, ob das „Schamgefühl“ beleidigungsfähig ist, müssen wir uns der Frage zuwenden, ob der Mann beleidigen kann, wenn er triebt, d.h. wirbt.

Aber die Richter und die Richterin sind nicht ganz ohne Sinne, als sie aus einer ganz alltäglichen sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz eine Liebesgeschichte machen, denn das „Vordringen zur Vagina“ ist als erhebliche sexuelle Handlung i.S.d. § 174 StGB

* Anmerkung zu den Beschlüssen des OLG Zweibrücken v. 5.7.85 - 1 Ss 62/84 - und v. 7.8.86 - 1 Ss 186/86 - und zum Urteil des BSG v. 23.10.85 - 9 a RVg 5/84 -, BSG, NJW 1986, 2663