

reist — die andere kämpft immer noch darum hierbleiben zu können.

Nach diesen Entscheidungen wurde von der Innenverwaltung die sogenannte Ehegattenkommission ins Leben gerufen, die in Härtefällen über das Aufenthaltsrecht entscheiden soll.

Es gab eine ganze Reihe von Veranstaltungen, auf denen das eigenständige Aufenthaltsrecht für nachgereiste Ehefrauen gefordert wurde. Die verschiedenen Vorstellungen der Parteien hierzu wurden diskutiert. In Frankfurt fand im März 1984 ein bundesweiter Kongreß über die Ausländerinnenprobleme statt.

Abschließend läßt sich sagen, daß sich die Situation der Frauen bisher nicht verbessert hat, daß immer nur Einzelfallentscheidungen getroffen werden und daß unsere Forderungen nach einer Absicherung des aufenthaltsrechtlichen Status der Frauen nicht erfüllt sind.

Die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen sind unbefriedigend, die CDU will jetzt nach vier Jahren Aufenthalt den Frauen ein eigenständiges Aufenthaltsrecht einräumen, die SPD nach zwei Jahren. Unsere Frage ist dann, ob sich die Frauen damit vier oder zwei Jahre mißhandeln lassen sollen.

Wir fordern daher weiterhin eine gesetzliche Regelung, die den Frauen, die als nachgereiste Familienangehörige gekommen sind, einen gesicherten aufenthaltsrechtlichen Status garantiert, auch wenn sie sich von ihren Ehemännern trennen.

Bürgerschaft d. Freien u. Hansestadt Hamburg **Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft**

Lebenssituation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familien in Hamburg sowie Stand der hamburgischen Ausländerpolitik
Drucksache 11/2901 vom 3.9.1984

4.2.2.

In Hamburg werden allein wegen des Bezugs von Sozialhilfe keine Ausweisungen vorgenommen.

5.1.4.

Angesichts des besonderen Vertrauensschutzes, den vor dem Anwerbestopp gekommene ausländische Arbeitnehmer genießen, muß die Härteregelung gegenüber diesem Personenkreis großzügig ausgelegt werden. Sofern ein Ehepartner vor dem Anwerbestopp als ausländischer Arbeitnehmer eingereist ist, sollte bei rein ausländischen Ehen ein Ausländer bei dem Tode des Ehepartners die besondere Arbeitserlaubnis unter Härtegesichtspunkten erhalten. Sie sollte auch entsprechend angewendet werden für Ausländer, die nach einer Scheidung das Sorgerecht für die Kinder haben, die aus dieser oder einer vorherigen Ehe hervorgegangen sind. Dies gilt entsprechend für Ausländer/innen, die nach der Scheidung auf eigene Erwerbstätigkeit angewiesen sind, soweit sie nach dem Recht des Heimatstaates keinen Anspruch auf Unterhalt gegenüber dem früheren Ehegatten haben oder soweit der Unterhaltstitel nicht einbringlich ist.

5.2.

Der Senat wird bei der geplanten Novellierung des Ausländergesetzes dafür eintreten, daß für nachgezogene Ehegatten ein eigenständiger aufenthaltsrechtlicher Status verwirklicht wird.

Urteil

LAG Baden-Württemberg, G 14 MuSchG **Mutterschaftsgeld bei Aussperrung**

Auch bei einer rechtmäßigen Aussperrung bleibt der Frau der Anspruch auf Zuschuß zum Mutterschaftsgeld gem. § 14 MuSchG gegenüber dem Arbeitgeber erhalten, da diese Zahlungspflicht nicht von einer etwaigen Suspendierungswirkung der Aussperrung erfaßt wird.

Urteil des LAG Baden-Württemberg vom 7. Juni 1985 — 5 Sa 14/85 — nrk

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten über den Anspruch der Klägerin gegen die Beklagte auf Zuschuß zum Mutterschaftsgeld gem. § 14 MuSchG während des Arbeitskampfes 1984 in der Metallindustrie in Baden-Württemberg, konkret während der Aussperrung durch die Beklagte in deren nicht bestreiktem Betrieb.

Die Klägerin ist bei der Beklagten als Arbeiterin gegen eine monatliche Bruttovergütung von ca. DM 1.900 beschäftigt. In der Zeit vom 15.04.1984 bis 11.07.1984 befand sie sich gem. §§ 3 Abs. 2, 6 Abs. 1 MuSchG in den Schutzfristen vor und nach der Niederkunft und bezog während dieser Zeit das gesetzliche Mutterschaftsgeld. In diese Zeit fiel auch der Arbeitskampf in der Metallindustrie Baden-Württemberg zwischen der Industriegewerkschaft Metall auf der einen und den Mitgliedern des Verbandes der Metallindustrie auf der anderen Seite, zu welchen auch die Beklagte gehört. Die Beklagte sperrte entsprechend dem Aussperrungsbeschluß ihres Verbandes vom 15.05.1984 in der Zeit vom 22.05.1984 bis zum 02.07.1984 als Antwort auf den Streikbeginn am 14.05.1984 um 0.00 Uhr in der Metallindustrie ihre Arbeitnehmer aus und verweigert für diesen Zeitraum der Klägerin die Zahlung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG in insgesamt rechnerisch unstreitiger Höhe von DM 1.271,60 netto mit der Begründung, durch die Aussperrung seien die Arbeitsverhältnisse auch der unter das MuSchG fallenden Arbeitnehmer suspendiert worden. Danach ruhten die beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, auch die Lohnzahlungspflicht, der der Zuschußanspruch nach § 14 MuSchG zuzurechnen sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und im wesentlichen zur Begründung ausgeführt: An der Zulässigkeit der Aussperrung im Betrieb der Beklagten ab 22.05.1984 sei nicht zu zweifeln; diese Aussperrung habe die Arbeitsverhältnisse der von der Aussperrung betroffenen Arbeitnehmer suspendiert, auch dasjenige der Klägerin. Etwas anderes folge weder aus § 9 MuSchG, noch aus dem dem MuSchG zugrundeliegenden Schutzgedanken, denn aus dem Gesetz ergebe sich nicht, daß eine schwangere Frau besser gestellt werden solle als wenn sie nicht schwanger wäre. Die suspendierende Wirkung der Aussperrung lasse die Hauptleistungspflicht entfallen, also die Lohnzahlungspflicht, und zu dieser Lohnzahlungspflicht gehöre auch die Zuschußpflicht nach § 14 MuSchG.

Hiergegen wendet sich die Klägerin mit der Berufung, mit der sie geltend macht: Der sich aus § 14 MuSchG ergebende Zuschußanspruch sei durch die Aussperrung seitens der Beklagten nicht berührt, denn die Aussperrung sei rechtswidrig gewesen. Im übrigen verkenne das angefochtene Urteil, daß schwangere Frauen eines besonderen Schutzes bedürften, daß sie während der Schutzfristen finanziell aus übergeordneten Interessen abgesichert sein sollten, aber nicht nur sie, sondern auch das ungeborene Kind bzw. das Kind in den ersten beiden Lebensmonaten, das, wenn die Beklagte recht haben würde, von der Aussperrung wenigstens mittelbar ebenfalls betroffen sei.

Aus den Gründen:

Die Berufung der Klägerin mußte Erfolg haben, weil der Klägerin im Gegensatz zur Auffassung im angefochtenen Urteil der streitbefangene Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuß zum Mutterschaftsgeld gem. § 14 Abs. 1 MuSchG in der ab 01.01.1982 gültigen Fassung auch für die Zeit vom 22.05.1984 bis zum 02.07.1984 zustand. Zwar hatte die Beklagte ihre Arbeitnehmer in der Zeit vom 22.05.1984 bis zum 02.07.1984 als Antwort auf den Streik in der Metallindustrie Baden-Württemberg ausgesperrt. Diese Aussperrung, ihre Rechtmäßigkeit unterstellt, berührte jedoch nicht den Zuschußanspruch der Klägerin gem. § 14 MuSchG für die Dauer der Schutzfristen vor und nach der Niederkunft, die sich vom 15.04.1984 bis zum 11.07.1984 erstreckten und zu dem Zeitpunkt, zu welchem die Beklagte ihre Arbeitnehmer aussperrte, bereits liefen. Im einzelnen gilt folgendes:

1. Zugunsten der Beklagten kann unterstellt werden, daß die Aussperrung im Zusammenhang mit dem Arbeitskampf 1984 in der Metallindustrie Baden-Württemberg in der Zeit vom 22.05.1984 bis zum 02.07.1984 rechtmäßig war. Zu ihren Gunsten kann weiter unterstellt werden, daß die Beklagte ihre Aussperrungserklärung auch an die Klägerin adressiert hatte und ihr Nachricht davon gegeben hatte, daß auch sie von der Aussperrung erfaßt werde (vgl. hierzu Urteil des LAG Baden-Württemberg vom 22.03.1979 – Az.: 11 Sa 116/78 – unter 2 a der Gründe) und schließlich kann zugunsten der Beklagten unterstellt werden, daß die zulässige Aussperrung im Arbeitskampf auch solche Arbeitnehmerinnen erfaßt und betrifft, die sich im Zeitpunkt der Aussperrungserklärung bzw. Aussperrungsverfügung bereits in den Schutzfristen der §§ 3 Abs. 2 bzw. 6 Abs. 1 MuSchG befinden, denn all dies steht dem Anspruch auf Arbeitgeberzuschuß zum Mutterschaftsgeld gem. § 14 Abs. 1 MuSchG nicht entgegen:

2. Die Klägerin hat, was zwischen den Parteien unstreitig ist, nach näherer Maßgabe des § 13 Abs. 1 MuSchG i. V. m. § 200 RVO einen Anspruch gegen den gesetzlichen Krankenversicherungsträger auf Zahlung eines kalendertäglichen Mutterschaftsgeldes. Hieran knüpft § 14 Abs. 1 MuSchG an. Dabei bemißt sich das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt nach den letzten 3 abgerechneten Kalendermonaten. Einzige gesetzliche Voraussetzung für die Anspruchsberechtigung hinsichtlich des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld ist gem. § 14 Abs. 1 MuSchG das Bestehen eines Anspruchs auf kalendertägliches Mutterschaftsgeld gem. § 200 RVO. Weitere Anspruchsvoraussetzungen sind vom Gesetzgeber nicht aufgestellt. Insbesondere hat der Gesetzgeber nicht festgelegt, daß der Zuschußanspruch gegen den Arbeitgeber über die genannte Voraussetzung hinaus davon abhängt, daß die betroffene Arbeitnehmerin infolge des Beginns und des Laufs der Schutzfristen vor und nach der Niederkunft einen Lohnausfall hat.

Der Gesetzgeber hat ausdrücklich nicht auf das Lohnausfallprinzip abgestellt, sondern sich für das Referenzprinzip entschieden. Damit bleibt sowohl für die Anspruchsvoraussetzung wie auch für die Anspruchsberechnung die Frage, ob die geschützte Arbeitnehmerin während der Schutzfristen einen Lohnausfall hat, den sie ohne Schutzfristen nicht gehabt hätte, außer Betracht.

3. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Tatsache, daß nach Beginn der Schutzfristen der §§ 3 Abs. 2, 6 Abs. 1 MuSchG die Beklagte ihre Arbeitnehmer mit Wirkung ab 22.05.1984 bis zum 02.07.1984 ausgesperrt hat.

Zwar ist seit langem anerkannt, daß die suspendierende Wirkung der Aussperrung die arbeitsvertraglichen Hauptpflichten, so wie sie sich aus § 611 Abs. 1 BGB ergeben, zum Ruhen bringt. Zu Unrecht ordnet aber das Gericht des ersten Rechtszuges den verfahrensgegenständlichen Anspruch auf Zuschuß zum Mutterschaftsgeld dem – während der Dauer der Aussperrung ruhenden – Lohnanspruch der durch das MuSchG geschützten Frau zu: Sowohl das Mutterschaftsgeld wie auch der Zuschuß zum Mutterschaftsgeld, sind vom Gesetzgeber in Erfüllung der Verpflichtung aus Art. 6 Abs. 4 GG eingeführt worden, wonach jede Mutter Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft, also des Staates, hat. Mutterschaftsgeld wie auch Mutterschaftsgeldzuschuß sind zusammen unmittelbarer Ausfluß des an den Staat gerichteten Verfassungsgebotes, der Mutter die Fürsorge des Gemeinwesens, des Staates angedeihen zu lassen. Der Staat hat sich dieses Verfassungsauftrages durch Einführung einer materiellen Existenzsicherung des geschützten Personenkreises in §§ 13, 14 MuSchG entledigt. Dabei sah das am 24.08.1965 verkündete Mutterschutzänderungsgesetz (BGBl I S. 912) die materielle Absicherung von Frauen in Fällen der Mutterschaft während der Schutzfristen ausschließlich zu Lasten der Gemeinschaft, zu Lasten des Bundes, vor. Durch spätere Gesetzesänderungen (vgl. das Haushaltssicherungsgesetz vom 20.12.1965 – BGBl I S. 2065 –, das Finanzänderungsgesetz vom 21.12.1967 – BGBl I S. 1259 – sowie Bekanntmachung der Neufassung des MuSchG vom 18.04.1958 – BGBl I S. 315 –) wurde aus rein haushaltsrechtlichen Gründen die auf Art. 6 Abs. 4 GG beruhende Leistungspflicht des Staates beschränkt unter teilweiser Abwälzung der staatlichen Fürsorgekosten auf den Arbeitgeber als Kostenträger in Form des Arbeitgeberzuschusses zu dem nach oben begrenzten und weiterhin von der Gemeinschaft zu tragenden Mutterschaftsgeld. (BVerfG vom 23.04.1974 vgl. SAE 1975 S. 141 mit Anmerkung von Löwisch).

Wenn sodann der Staat durch den Bundesgesetzgeber einen Teil der Lasten aus der staatlich geschuldeten Fürsorge gegenüber der Mutter zur Lebensstandardsicherung durch Einführung des Arbeitgeberzuschusses in § 14 MuSchG auf den Arbeitgeber

abgewälzt hat, so ändert dies am Charakter der auf den Arbeitgeber abgewälzten Last nichts, d. h.: Der Arbeitgeberzuschuß zum Mutterschaftsgeld war, ist und bleibt Bestandteil der sich aus Art. 6 Abs. 4 GG ergebenden, vom Staat der Mutter geschuldeten Fürsorge und der sich aus dieser geschuldeten staatlichen Fürsorge ergebenden finanziellen Lasten, die der Staat ursprünglich allein tragen wollte und sollte, die er dann später zum Teil auf den Arbeitgeber als Kostenträger und „Zahlstelle“ abgewälzt hat – in verfassungsrechtlich zulässiger Weise, wie der Entscheidung des BVerfG vom 23.04.1974 a. a. O. zu entnehmen ist.

Dadurch, daß der Arbeitgeber vom Staat zum Kostenträger einer staatlichen Verpflichtung und staatlichen Leistung gemacht wurde, ist die sich aus der abgewälzten Kostenträgerschaft ergebende Zahlungsverpflichtung des Arbeitgebers nicht zur Lohnzahlungspflicht geworden; vielmehr behalten die sich aus der Kostenträgerschaft ergebenden Leistungspflichten des Arbeitgebers, wie sie in § 14 MuSchG festgelegt sind, ihren rechtlichen Charakter als Lasten aus der staatlichen Fürsorgepflicht des Art. 6 Abs. 4 GG, wobei das Arbeitsverhältnis lediglich Anknüpfungspunkt für die Überwälzung eines Teiles der Lasten ist, nicht aber Rechtsgrund.

Mitgeteilt von RAin Malin Bode, Bochum

Beschluß

VG Darmstadt, § 7 VO über d. MuSch für Beamtinnen
Stillzeiten

Stillzeiten sind einer Beamtin auch über das erste Lebensjahr des Kindes hinaus zu gewähren.

VG Darmstadt, Beschluß vom 3.1.1985 – I/1 G 2372/84 –

Zum Sachverhalt:

Die Antragstellerin steht als Fernmeldeamtmann im Dienste der Antragsgegnerin. Ihre wöchentliche Arbeitszeit ist gemäß § 79 a BBG auf 30 Stunden ermäßigt.

Die Antragstellerin ist die Mutter des am 28.12.1983 geborenen Kindes Wanja. Mit Schreiben vom 3.9.1984 beantragte die Antragstellerin bei ihrer Beschäftigungsbehörde, dem Fernmeldetechnischen Zentralamt in Darmstadt, ihr die zum Stillen ihres Kindes erforderliche Zeit freizugeben. Sie legte eine ärztliche Bescheinigung ihres Frauenarztes vom 20.8.1984 vor, wonach sie noch voll stillt.

Auf diesen Antrag hin wurde der Antragstellerin eine Bewilligung unter Bezugnahme auf § 7 Abs. 1 der Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen für Stillzeiten erteilt, die bis längstens 27.12.1984 befristet war. Gegen diesen Bescheid erhob die Antragstellerin Widerspruch.

Nachdem der Widerspruch zurückgewiesen worden war, erhob sie Klage, mit der sie begehrt, ihr über den 27.12.1984 hinaus bis zur Beendigung des Stillens ihres Sohnes Wanja die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben. Außerdem hat sie die Gewährung vorläufigen Rechtsschutzes im Wege der einstweiligen Anordnung beantragt.

Aus den Gründen:

Der Eilantrag ist als Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung gemäß § 123 VwGO zulässig und auch begründet. Ein Anordnungsgrund ist gegeben,

weil die im Bescheid des Fernmeldetechnischen Zentralamts vom 14.9.1984 festgesetzte Frist, bis zu deren Ablauf der Antragstellerin Stillzeit bewilligt wurde, bereits verstrichen ist.

Der Antragstellerin steht auch ein Anordnungsanspruch zur Seite. Dieser Anspruch ergibt sich aus § 7 Abs. 1 S. 1 der Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen. Danach ist einer Beamtin auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizugeben. Die Voraussetzungen dieser Bestimmung sind bei der Antragstellerin gegeben. Dabei sieht es die Kammer als glaubhaft gemacht an, daß die Antragstellerin ihr am 28.12.1983 geborenes Kind Wanja noch stillt. Die ärztlichen Atteste des Kinderarztes vom 12.11.1984 und 17.12.1984, in denen das Stillen des Kindes dringend angeraten bzw. die Fortsetzung des Stillens auch über die Vollendung des ersten Lebensjahres hinaus als wichtig bezeichnet werden, wären in dem hier in Rede stehenden Zusammenhang ohne jeden Sinn, wenn die Antragstellerin tatsächlich nicht mehr stillen würde.

Die Kammer vermochte auch bei der im Eilverfahren lediglich gebotenen summarischen Überprüfung der Sachlage keinen Anhaltspunkt dafür zu erkennen, daß die Antragstellerin ihr Kind inzwischen nicht mehr stillen würde. Da die Antragstellerin auch verlangt hat, ihr die zum Stillen ihres Kindes erforderliche Zeit freizugeben, sind ihr die begehrten Stillpausen zu bewilligen. Die Erfüllung weiterer Voraussetzungen wird nämlich in § 7 Abs. 1 S. 1 der VO über den Mutterschutz für Beamtinnen nicht gefordert. Insbesondere ist der Vorschrift eine Einschränkung dahingehend, daß eine Beamtin, die ihr Kind stillt, die zum Stillen erforderlichen Pausen nur während der ersten 12 Lebensmonate des Kindes beanspruchen könnte, nicht zu entnehmen.

Zwar mag es sein, daß das Stillen eines Kindes nach dem ersten Lebensjahr weder aus ernährungsphysiologischer noch aus immunologischer Sicht notwendig und auch nicht üblich ist (so das Arbeitsgericht Darmstadt in seinem Urteil vom 24.8.1983 – 5 Ga 7/83). Dies gebietet jedoch keineswegs, daß die Ernährungsweise des Säuglings nach dem 12. Lebensmonat „umzustellen ist“.

Eine Beamtin ist nämlich nicht verpflichtet, die Entscheidung darüber, wie lange sie ihr Kind stillt, nur nach ernährungsphysiologischen oder immunologischen Notwendigkeiten auszurichten. Vielmehr