

Vorschriften festgelegt ist. Ist ein solcher Anspruch terminlich nicht eindeutig bestimmt, hat der Betrieb die Freistellung so festzulegen, daß der Zweck der Freistellung erfüllt wird und die Wünsche der Werktätigen weitgehend berücksichtigt werden.

Die Freistellungsansprüche wurden gegenüber den bisher geltenden Bestimmungen um einige erweitert. Das betrifft u. a. Freistellungen zur Wahrnehmung gesellschaftlicher Aufgaben, die bisher nicht oder nicht arbeitsrechtlich geregelt waren, wie z. B. zur Ableistung des Reservistenwehrdienstes, für den Dienst in den Kampfgruppen der Arbeiterklasse (§ 182 Abs. 2 Buchst. b und c) usw. Einige Freistellungsansprüche, die bisher in Nachfolgevorschriften geregelt waren, wurden nun in das Gesetz selbst aufgenommen. Außerdem wurden für bestimmte Freistellungsansprüche die Ausgleichszahlungen erhöht. So wird nach der neuen Regelung bei Teilnahme an Lehrgängen und Veranstaltungen zur politischen und fachlichen Weiterbildung generell — also auch über die Dauer von 14 Tagen hinaus — der Durchschnittslohn gezahlt. Diese Neuregelung wird mit dazu beitragen, daß das Interesse und die Bereitschaft der Werktätigen für die Teilnahme an solchen Lehrgängen wachsen; zugleich werden ungerechtfertigte Unterschiede in der Höhe der Ausgleichszahlungen zwischen Arbeitern und Angestellten beseitigt.

Ausdruck der Fürsorge unseres sozialistischen Staates für die Gesunderhaltung bzw. Wiederherstellung der Gesundheit und Arbeitskraft der Werktätigen sind die Freistellungen für Arztbesuche und medizinische Behandlungsmaßnahmen. Ein Freistellungsanspruch besteht in allen Fällen medizinischer Betreuung, wenn die Werktätigen damit bestimmte ausdrücklich festgelegte Pflichten erfüllen (z. B. ärztliche Untersuchungen im Zusammenhang mit einer Tätigkeit als Verkäuferin oder Koch) oder infolge einer Gesundheitsbeeinträchtigung im Zusammenhang mit dem Arbeitsprozeß (z. B. Arbeitsunfall) ärztliche Hilfe benötigt (§ 183 Abs. 1). Diese Freistellungen liegen vorrangig im gesellschaftlichen Interesse; die Werktätigen sollen für die Beanspruchung einer solchen Freistellung keine Nachteile erfahren und erhalten deshalb zukünftig einen Ausgleich in Höhe des Durchschnittslohnes.

Es entspricht gleichermaßen betrieblichen wie persönlichen Interessen, den Arbeitszeitausfall durch Vor- oder Nacharbeit so gering wie möglich zu halten, wenn ein Werktätiger andere ärztliche Untersuchungen und notwendige Behandlungsmaßnahmen während der Arbeitszeit in Anspruch nehmen muß. Sind die Voraussetzungen für eine Arbeitszeitverlagerung nicht gegeben — d. h. ist sie aus betrieblichen Gründen nicht möglich oder für den Werktätigen nicht zumutbar —, erhält der Werktätige für die ausfallende Arbeitszeit einen Ausgleich in Höhe des Tariflohnes. Die Entscheidung über die Zumutbarkeit der Vor- oder Nacharbeit für den Werktätigen trifft der Betriebsleiter mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung. Das betrifft jedoch nur Freistellungsansprüche zur persönlichen Inanspruchnahme ärztlicher Untersuchungen und notwendiger Behandlungsmaßnahmen durch den Werktätigen. Die Fälle, in denen Werktätige ihr Kind einem Arzt vorstellen müssen, werden davon nicht erfaßt. Hierfür gelten die speziellen Regelungen des § 186.

Mit § 188 wurde eine Regelung geschaffen, die vorsieht, daß Werktätige in Ausnahmefällen aus dringenden familiären oder anderen gerechtfertigten Gründen stunden- oder tageweise unbezahlt freigestellt werden können. Diese Bestimmung soll es ermöglichen, bestimmte dringende Angelegenheiten klären zu können, ohne dafür immer gleich den Erholungsurlaub in Anspruch nehmen zu müssen. Hier ist natürlich strikt darauf zu achten, daß die Inanspruchnahme wirklich auf Ausnahmefälle beschränkt bleibt. Die Entscheidung darüber trifft der staatliche Leiter.

Der Hausarbeitstag

Der Hausarbeitstag ist eine spezielle Vergünstigung für vollbeschäftigte werktätige Frauen. Seine Gewährung soll ihnen bestimmte Erleichterungen bei der Erfüllung ihrer umfangreichen Pflichten in Beruf und Haushalt verschaffen. Nachdem seit dem 1. Januar 1977⁴ auch vollbeschäftigten werktätigen Frauen, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, ein Hausarbeitstag zusteht, ist nun auch für verheiratete Frauen ohne Kinder der eindeutige Anspruch auf einen Hausarbeitstag geregelt. Es bedarf in diesen Fällen also nicht mehr einer ausdrücklichen Vereinbarung im BKV (§ 185 Abs. 1 Buchst. a).

Der Charakter des Hausarbeitstages als spezielle Vergünstigung für werktätige Frauen bedingt auch, daß Männern nur in gesetzlich festgelegten Ausnahmefällen ein Hausarbeitstag gewährt werden kann, und zwar ist das immer dann der Fall, wenn bestimmte soziale Gesichtspunkte das erfordern. So bekommen vollbeschäftigte alleinstehende Väter mit Kindern bis zu 18 Jahren einen Hausarbeitstag, wenn es die Betreuung des Kindes oder der Kinder erfordert. Die Tatsache, daß ein Vater mit seinen Kindern allein ist, reicht also nicht aus, sondern entscheidend ist die notwendige Betreuung. Vollbeschäftigte Männer erhalten bei ärztlich bescheinigter Pflegebedürftigkeit der Ehefrau einen Hausarbeitstag, wenn es die Erfüllung der Aufgaben im Haushalt erfordert. Die Entscheidung darüber, ob die Voraussetzungen vorliegen, trifft der Betriebsleiter mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung (§ 184 Abs. 4 Buchst. a und b).

Zu einigen Neuregelungen auf dem Gebiet des Erholungsurlaubs¹

Das Recht auf Erholung steht in unlöslichem Zusammenhang mit dem entscheidenden Grundrecht jedes Bürgers, dem Recht auf Arbeit. Gute und ausreichende Erholungsmöglichkeiten, die Gewährung eines bestimmten zusammenhängenden Zeitraums bezahlter Freistellung von der Arbeit sichern den Werktätigen Erholung und Entspannung und damit die erforderliche Reproduktion ihrer Arbeitskraft, um dann mit neuer Energie und Initiative an die Erfüllung ihrer Aufgaben am Arbeitsplatz heranzugehen.

In Verwirklichung des sozialpolitischen Programms soll entsprechend dem Gemeinsamen Beschluß des Zentralkomitees der SED, des Bundesvorstandes des FDGB und des Ministerrates der DDR vom 27. Mai 1976 über die weitere planmäßige Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen im Zeitraum 1976—1980⁵ ab 1. Januar 1979 in der DDR ein neues Urlaubssystem eingeführt werden. Der Erholungsurlaub der Werktätigen soll dann mindestens um 3 Tage erhöht werden, indem der Grundurlaub und alle Arten von Zusatzurlaub neu festgelegt sowie die arbeitsfreien Sonnabende nicht mehr als Urlaubstage gerechnet werden.

Dieser vorgesehenen Neuregelung trägt die Gestaltung des 9. Kapitels des AGB bereits Rechnung. In ihm sind die wesentlichen Grundsätze zur Urlaubsgewährung enthalten, wie sie künftig auch zur Verwirklichung der Urlaubsansprüche ab 1. Januar 1979 gelten sollen. So wichtige Gesetze, wie es das AGB als arbeitsrechtliches Grundgesetz ist, gelten für eine längere Etappe der gesellschaftlichen Entwicklung. Sie müssen deshalb solche Regelungen enthalten, die relativ stabil sind und nicht zu sehr einer dynamischen Entwicklung unterliegen.

Deshalb konnten auch die konkreten Regelungen zur Urlaubsdauer aus dem Gesetzbuch der Arbeit, die nur noch bis 1978 anzuwenden sind, nicht mehr in das AGB selbst aufgenommen werden. Bis zum Inkrafttreten des neuen Urlaubssystems entsprechend dem Gemeinsamen Beschluß vom 27. Mai 1976 finden zur Ermittlung des Urlaubsanspruchs der Werktätigen § 10 des Einführungsgesetzes