

Aus- und Weiterbildung der Frauen

Die auf die Aus- und Weiterbildung¹³ der Frauen bezogenen Regelungen verfolgen zwei relativ selbständige Ziele: Einmal wird mit § 148 Abs. 1 AGB generell auf die besondere Förderung der Frauen orientiert, zum anderen regelt § 241 AGB die besonderen Unterstützungsmaßnahmen für Frauen, zu deren Haushalt Kinder bis zu 16 Jahren gehören. Die Bestimmungen des § 148 Abs. 1 AGB sind darauf gerichtet, den Rückstand im Qualifikationsniveau bei Frauen planmäßig und systematisch zu verringern. Das betrifft besonders die Qualifizierung von Produktionsarbeiterinnen zu Facharbeiterinnen und die Befähigung von Frauen zur Übernahme leitender Funktionen. Hier wird ebenfalls mit rechtlichen Mitteln ein gesellschaftlicher Prozeß stimuliert, um dem gesellschaftlichen Entwicklungsstand und dem Anteil der Frauen am Arbeitsprozeß sowie ihren Fähigkeiten besser zu entsprechen.

Die Regelung des § 241 AGB, die die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit — einschließlich der Aus- und Weiterbildung — und Mutterschaft zum Ziel hat, berücksichtigt, daß Mütter mit Kindern unter 16 Jahren infolge ihrer Erziehung- und Familienpflichten einer größeren Unterstützung bedürfen, wenn sie daneben noch Qualifizierungsziele erreichen wollen. Es entspricht dem Wesen des sozialistischen Arbeitsrechts, daß die zusätzlichen Maßnahmen besonders ausgestaltet sind, wenn die Qualifizierung aus Gründen der Rationalisierung oder Strukturveränderung notwendig ist. Gemäß § 241 Abs. 2 Satz 2 AGB soll in diesen Fällen die erforderliche Qualifizierung soweit wie möglich während der Arbeitszeit stattfinden.

Besonderer Schutz der werktätigen Frau im Interesse der Mutterschaft

Die bisherigen Regelungen über den besonderen Schutz der werktätigen Frau im Interesse der Mutterschaft sowie die hierzu in den letzten Jahren eingeführten sozialpolitischen Maßnahmen wurden in das AGB aufgenommen. Die §§ 242 bis 245 AGB enthalten Vorschriften über den besonderen Schutz während der Schwangerschaft, für stillende Mütter und für Mütter mit Kindern im Alter bis zu einem Jahr. Die Betriebe sind verpflichtet, diese Frauen mit einer anderen zumutbaren Arbeit zu beschäftigen, wenn die Erfüllung der vertraglich vereinbarten Arbeitsaufgabe nach Einschätzung des Betriebsarztes oder des Arztes der Schwangerenberatung das Leben oder die Gesundheit der Frau bzw. des Kindes gefährden könnten.

Neben dem absoluten Verbot von Nacht- und Überstundenarbeit für Schwangere und stillende Mütter fixiert § 243 Abs. 2 AGB für Frauen, zu deren Haushalt Kinder im Vorschulalter gehören, das Recht, Nacht- und Überstundenarbeit abzulehnen. Hier entscheidet die Frau, ob sie auf Grund der notwendigen Pflege und Betreuung der Kinder in der Lage ist, diese zusätzliche Arbeit zu leisten.

Eine bisher arbeitsrechtlich nicht ausdrücklich ausgestaltete Beziehung regelt § 245 AGB. Es war ein dringendes Bedürfnis der Praxis, eindeutige Rechtsansprüche zu formulieren, die den Urlaubsanspruch vor und nach der Entbindung betreffen. Nach § 245 Abs. 1 AGB ist der Betrieb verpflichtet, der Frau auf Verlangen den jährlichen Erholungsurlaub vor dem Schwangerschaftsurlaub oder unmittelbar im Anschluß an den Wochenurlaub zu gewähren. Diese Mütter, die ihr Recht auf Freistellung bis zum Ende des ersten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, erhalten den vollen Jahresurlaub für das Jahr, in dem die Freistellung beginnt (§ 245 Abs. 2 AGB).¹⁴

Zur Freistellung nach dem Wochenurlaub

In Weiterentwicklung des § 131 Abs. 4 des Gesetzbuchs der Arbeit von 1961 wurde im AGB die Freistellung nach dem Wochenurlaub mit weitergehenden Rechten der Mütter ausgestaltet. Die Freistellung wird auch über das erste

Lebensjahr des Kindes hinaus, längstens bis zum Ende des dritten Lebensjahres des Kindes, verlängert, wenn bis zu diesem Zeitpunkt kein Krippenplatz bereitgestellt werden kann (§ 246 Abs. 2 AGB). Die Freistellung nach dem Wochenurlaub kann auch von anderen Werktätigen in Anspruch genommen werden, wenn sie anstelle der Mutter die Erziehung und Betreuung des Kindes übernehmen (§ 246 Abs. 3 AGB). Somit besteht die Möglichkeit, daß auch andere Werktätige, z. B. der Kindesvater oder die Großmutter des Kindes die Betreuung übernehmen. Sie haben in diesem Falle einen Rechtsanspruch auf Freistellung von der Arbeit für die gesetzlich zulässige Zeit mit allen Konsequenzen, die sich auch für die Mutter aus der Freistellung ergeben. Ausgenommen hiervon sind die Regelungen über die Mütterunterstützung. Sie ist bei Vorliegen der vom Gesetz geforderten Voraussetzungen (§ 246 Abs. 4 AGB und §§ 46 ff. der SVO) ausdrücklich an die Mutter gebunden.¹⁵

Es entspricht dem Prinzip der Gleichberechtigung und der sozialen Sicherheit im Sozialismus, daß während der Freistellung der Kontakt des Betriebes zur Mutter erhalten bleibt, daß sie durch den Betrieb entsprechend der betrieblichen Bedingungen sozial betreut wird und daß der Betrieb — soweit möglich und erforderlich — Voraussetzungen dafür schafft, daß sich die Frau während der Freistellung qualifiziert (§ 247 Abs. 1 AGB). Eine weitere Vergünstigung für die Frauen während der Freistellung enthält § 49 SVO, der es ermöglicht, daß Mütter auch während des Bezugs der Mütterunterstützung stunden- oder tageweise eine Aushilfstätigkeit in ihrem Betrieb durchführen können, wenn es ihrem Wunsch entspricht und im betrieblichen Interesse liegt.

Durch die Freistellung wird die Betriebszugehörigkeit der Frau nicht unterbrochen, d. h., daß bei ihrer Rückkehr alle Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis ohne Einschränkung weiter existieren, die Frau also entsprechend den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag weiterzubeschäftigen ist (§ 247 Abs. 2 AGB). Das betrifft alle Vereinbarungen des Arbeitsvertrages (§ 40 AGB), besonders die vereinbarte Arbeitsaufgabe und den vereinbarten Arbeitsort. Diese Regelung trifft auch dann zu, wenn die Frau vor Ablauf der vorgesehenen Freistellung die Arbeit wieder aufnehmen will.* Hier hat der Betrieb innerhalb von zwei Wochen die Weiterbeschäftigung entsprechend den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag zu sichern.¹¹¹

1 Vgl. Staatsrecht der DDR, Lehrbuch, Berlin 1977, S. 195.

2 Die zu erreichenden Ziele bei der weiteren Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau sind formuliert in: Programm der SED, Berlin 1976, insb. S. 39 f.

3 Vgl. hierzu X. Hiebinger, „Gleichberechtigung - grundlegendes Prinzip der Rechtsstellung der Bürger“, Staat und Recht 1978, Heft 2, S. 98 ff. (101); vgl. auch A. ZsChiedrich, „Vervollkommnung der sozialistischen Demokratie und Entwicklung sozialistischer Rechte — Ausdruck realer Freiheit der Persönlichkeit“, Staat und Recht 1977, Heft 9, S. 917.

4 E. Honecker, Bericht des Zentralkomitees der SED an den IX. Parteitag der SED, Berlin 1976, S. 115.

5 Vgl. W. Thiel, „Gleichberechtigung der Frau im Arbeitsprozeß und Aufgaben des Arbeitsrechts“, NJ 1975, Heft 19, S. 559 ff.

6 G. Winkler, „Hauptaufgabe und sozialistische Lebensweise“, Einheit 1977, Heft 1, S. 37.

7 Vgl. auch E. Hein, „Das Arbeitsgesetzbuch sichert die Förderung und den Schutz der Frauen“, Arbeit und Arbeitsrecht 1978, Heft 3, S. 133 ff.

8 Vgl. W. Hantsche/E. Hein, „Leitung des Betriebes und Mitwirkung der Gewerkschaften“, NJ 1977, Heft 14, S. 448 ff.

9 Vgl. W. Kulitzscher, „Arbeitsorganisation und Arbeitsdisziplin“, NJ 1977, Heft 15, S. 490 f.

10 Vgl. z. B. die ASAO S. — Arbeitschutz für Frauen und Jugendliche - vom 9. August 1973 (GBl. I Nr. 44 S. 465).

11 So ist eine Schwangerschaft kein Grund dafür, die Begründung eines Arbeitsrechtsverhältnisses abzulehnen (vgl. auch E. Hein, a. a. O., S. 134).

12 E. Hein/S. Langer, „Arbeitszeit und Erholungsurlaub“, NJ 1977, Heft 15, S. 492 ff.

13 Vgl. W. Thiel, „Die Aus- und Weiterbildung der Werktätigen“, NJ 1977, Heft 3, S. 108 ff.

14 Zu Fragen der Urlaubsgewährung im Anschluß an den Wochenurlaub vgl. Fragen und Antworten, NJ 1978, Heft 5, S. 227.

15 Vgl. Fragen und Antworten in diesem Heft.