

Fragen und Antworten

Können werktätige Mütter, die ihr Recht auf Freistellung nach dem Wochenurlaub wahrnehmen, während der Zeit der Freistellung eine Aushilfstätigkeit auch in einem anderen Betrieb ausüben?

Über die großzügige Regelung des Schwangerschafts- und Wochenurlaubs hinaus hat in unserer Republik jede werktätige Mutter gemäß § 246 AGB das Recht auf Freistellung von der Arbeit bis zum Ende des 1. Lebensjahrs des Kindes. Während dieser Zeit kann sie sich ganz auf die Betreuung ihres Kindes konzentrieren. Viele Mütter, die von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, möchten jedoch nicht ganz aus dem Arbeitsprozeß ausscheiden und durch stunden- oder tageweise Aushilfstätigkeit im Betrieb die enge Verbindung zum Arbeitskollektiv und zur Arbeit auch während der Freistellung aufrechterhalten.

Eine solche Aushilfstätigkeit zu leisten, ist grundsätzlich zulässig. § 49 SVO räumt den werktätigen Müttern das Recht ein, auch während der Zeit, in der sie Mütterunterstützung erhalten, in ihrem Betrieb stunden- oder tageweise zu arbeiten. Dabei setzt die Weitergewährung der Mütterunterstützung voraus, daß die Werkträger in dem Betrieb arbeitet, der ihr die Freistellung gewährt.

Entschließt sich jedoch eine Werkträger, die Mütterunterstützung erhält, für eine Aushilfstätigkeit in einem anderen als ihrem Beschäftigungsbetrieb, dann entfällt für sie der Anspruch auf Mütterunterstützung.

Für Frauen, die zwar gemäß § 246 AGB freigestellt sind, jedoch keinen Anspruch auf Mütterunterstützung haben, wird das Sozialpflichtversicherungsverhältnis unterbrochen (§4 SVO). Deshalb kann auch §49 SVO für sie keine Anwendung finden. Das schließt natürlich nicht aus, daß auch sie während ihrer Freistellung stunden- oder tageweise Aushilfstätigkeit leisten können. Der daraus erzielte Verdienst ist jedoch im Unterschied zu dem Verdienst, den freigestellte Mütter neben der Mütterunterstützung im eigenen Betrieb erhalten, steuerpflichtig und unterliegt der Sozialversicherungspflicht, wenn er die in § 2 SVO festgelegte Grenze von 75 M monatlich überschreitet (sofern in Rechtsvorschriften nichts anderes bestimmt ist). Diese Art von Aushilfstätigkeit unterliegt den arbeitsrechtlichen Bestimmungen mit allen rechtlichen Konsequenzen, so daß z. B. auch Anspruch auf Krankengeld bei Arbeitsunfähigkeit besteht.

Eine solche aushilfsweise Arbeit kann natürlich auch in einem anderen Betrieb aufgenommen werden, als in dem, der die unbezahlte Freistellung gewährt, wenn sich das mit der Pflege des Kindes besser vereinbaren läßt, z. B. durch kürzere Wegezeiten oder die Gewährung entsprechender Pausen.

Die Leistung von stunden- oder tageweiser Aushilfstätigkeit in einem anderen Betrieb während der Freistellung gemäß § 246 AGB ist demnach für alle werktätigen Mütter möglich; es ergeben sich daraus nur unterschiedliche Konsequenzen.

Trotzdem sollte jedoch das Anliegen der Freistellung der Mütter im Vordergrund stehen. Auf jeden Fall muß die sorgsame Betreuung des Kindes gewährleistet sein, wenn die Werkträger sich zur Ausübung einer Aushilfstätigkeit entschließt. Es kann sich deshalb immer nur um stunden- oder tageweise Arbeit handeln; denn sonst wäre die Freistellung sinnlos und die Umfassende häusliche Pflege und Betreuung des Kleinstkindes durch die Mutter, die ja das eigentliche Ziel der Regelung des § 246 AGB sind, in Frage gestellt.

Hat der vorsätzlich seine Arbeitspflichten verletzende Werkträger trotzdem Anspruch auf die Anerkennung eines Unfalls als Arbeitsunfall?

Ein Unfall ist gemäß § 220 Abs. 1 AGB als Arbeitsunfall anzuerkennen, wenn der Werkträger im Zusammenhang mit dem Arbeitsprozeß körperlich verletzt wird. Dabei muß ein zeitlicher und räumlicher Zusammenhang zwischen dem Arbeitsprozeß und dem Unfall bestehen. Dieser Zusammenhang ist immer dann gegeben, wenn sich der Unfall in Erfüllung von Arbeitspflichten des Werkträgers ereignet hat.

Die Erfüllung von Arbeitspflichten, gleich welcher Art und an welchem Ort innerhalb oder außerhalb des Betriebes, ist stets Arbeitsprozeß i. S. des § 220 Abs. 1 AGB. Dazu gehört auch die Durchführung einer Dienstreise, einschließlich des Weges zum Einsatzort.

Der Zusammenhang mit dem Arbeitsprozeß besteht allerdings dann nicht, wenn der Unfall durch eine sog. betriebsfremde Tätigkeit verursacht wurde. Das gilt z. B., wenn der Werkträger den Arbeitsplatz ungenehmigt verläßt, um persönliche Angelegenheiten zu erledigen, oder wenn er durch undiszipliniertes Verhalten mutwillig eine besondere Gefahrenlage für sich geschaffen hat (z. B. durch Spielereien, Neckereien, Schlägereien oder Balgereien, leichtsinnige Mutproben oder anderes mutwilliges Verhalten), in der er selbst geschädigt wird. In diesen Fällen liegt kein Arbeitsunfall vor. Auch wenn Alkoholmißbrauch als Unfallursache festgestellt wird, ist nach der ausdrücklichen Regelung in § 220 Abs. 5 AGB die Anerkennung als Arbeitsunfall ausgeschlossen.

Dagegen ist sonstiges pflichtwidriges oder schuldhaftes Verhalten bei der Arbeitsausübung kein Grund, um die Anerkennung eines Unfalls als Arbeitsunfall zu versagen. So hatte z. B. ein Molkereiarbeiter vorsätzlich gegen die ihm bekannte Bedienungsvorschrift für die Butterzentrifuge verstoßen, indem er den Verschuß noch vor deren Stillstand öffnete. Dieser verklemmte sich, wurde herausgeschleudert und verletzte den Arbeiter schwer. Trotz vorsätzlicher Pflichtverletzung hat er selbstverständlich den Unfall fahrlässig herbeigeführt, der auch als Arbeitsunfall anerkannt wurde (§ 222 AGB).

Es kommt — mit Ausnahme von Alkoholmißbrauch — bei der Anerkennung eines Unfalls als Arbeitsunfall nicht auf subjektives Fehlverhalten des verletzten Werkträgers an. Auch wenn der Werkträger vorsätzlich Pflichten verletzt haben sollte, hat das keinen Einfluß auf die Anerkennung eines Unfalls als Arbeitsunfall im Zusammenhang mit dem Arbeitsprozeß bzw. bei den anderen, einem Arbeitsunfall gleichgestellten Unfällen gemäß § 220 Abs. 2 und 3 AGB.

Vorsatz und grobe Mißachtung von Pflichten auf dem Gebiet des Gesundheits- und Arbeitsschutzes durch den infolge eines Arbeitsunfalls gemäß § 220 Abs. 1 AGB verletzten Werkträger spielen nur eine Rolle bei der Prüfung der Frage, ob eine Schadenersatzpflicht des Betriebes ausgeschlossen ist — § 267 Abs. 2 AGB —. (Vgl. dazu auch: G. Kirmse, „Zum Ausschluß der Schadenersatzpflicht des Betriebes bei Arbeitsunfall“, NJ 1979, Heft 11, S. 506.)

Dr. G. Ki.