

Erfahrungen aus der Praxis

Rechte der werktätigen Frau und Mutter im Betrieb

In Verwirklichung der in Art. 20 Abs. 2 sowie Art. 38 der Verfassung garantierten Grundsätze der Gleichberechtigung von Mann und Frau sowie des Schutzes von Ehe, Familie und Mutterschaft wurden im 12. Kapitel des AGB die besonderen Rechte der werktätigen Frau und Mutter geregelt¹, die durch andere Rechtsvorschriften weiter ausgestaltet sind.² Im folgenden sollen einige Überlegungen zur Verwirklichung der in den §§ 245, 246 und 247 AGB getroffenen Festlegungen im VEB Kombinat Süßwaren dargelegt werden.

Zunächst ist dabei von der großen sozialen Errungenschaft unserer Gesellschaft auszugehen, daß die Frau im Falle der Schwangerschaft gemäß § 244 Abs. 1 AGB 6 Wochen Schwangerschaftsurlaub und 20 bzw. 22 Wochen Wochenurlaub nach der Entbindung ihres Kindes bei Gewährung von Schwangerschafts- bzw. Wochengeld in Höhe des Nettodurchschnittsverdienstes (vgl. § 244 Abs. 4 AGB i. V. m. § 44 SVO und § 15 der 1. DB zur SVO) erhält. Daneben bekommt sie für diese Zeit Erholungsurlaub und Jahresendprämie nach den Grundsätzen, wie sie jedem anderen Werktätigen im Betrieb auch gewährt werden. Die Betriebszugehörigkeit bleibt gleichfalls erhalten.

Freistellung nach dem Wochenurlaub

Nach § 246 AGB können Mütter im Anschluß an den Wochenurlaub eine Freistellung in Anspruch nehmen, um ihr Kind zunächst in häuslicher Pflege ausschließlich selbst zu betreuen und zu erziehen. Bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen (§ 46 SVO, § 1 der VO vom 24. Mai 1984) erhält die Mutter in dieser Zeit eine Unterstützung der Sozialversicherung. Die Freistellung bis zum 1. Lebensjahr des Kindes kann die Mutter unabhängig von Bedingungen oder Voraussetzungen verlangen (§ 246 Abs. 1 AGB). Eine Freistellung über das 1. Lebensjahr des Kindes (bzw. den 18. Lebensmonat, bei drei und mehr Kindern) hinaus bis längstens zum 3. Lebensjahr des Kindes kann jedoch der Mutter nur dann gewährt werden, wenn kein Krippenplatz zur Verfügung steht (§ 246 Abs. 2 AGB).

Eine solche Freistellung kann auch dann erforderlich werden, wenn der Kreisarzt oder Kreiskinderarzt bescheinigt, daß das Kind physisch und psychisch geschädigt und deshalb nicht krippentauglich³ ist oder wenn der angebotene Krippenplatz nicht zumutbar ist. Die Zumutbarkeit eines Krippenplatzes dürfte m. E. dann nicht gegeben sein, wenn eine tägliche Wegezeit von 3 bis 4 Stunden oder länger damit verbunden ist⁴ oder wenn örtliche Umstände die Inanspruchnahme nicht rechtfertigen bzw. wenn neben dem zeitlichen Aufwand ein mehrmaliges Umsteigen in verschiedene Verkehrsmittel erforderlich wird.

Möchte die Mutter jedoch ohne Vorliegen dieser berechtigten Gründe eine Freistellung über das Mütterjahr hinaus gemäß § 246 Abs. 1 AGB in Anspruch nehmen, dann sollten ihr von der Betriebs- wie auch von der Gewerkschaftsleitung die gesellschaftlich und auch die persönlich möglichen nachteiligen Folgen bewußt gemacht werden. Bleibt sie dennoch bei ihrem Wunsch, kann der Betrieb durchaus berechnete Gründe dafür haben, das Arbeitsrechtsverhältnis zu beenden. Dafür bietet m. E. rechtlich nur der Aufhebungsvertrag nach § 52 AGB Raum. Für andere Beendigungsmöglichkeiten des Arbeitsrechtsverhältnisses fehlt es an den rechtlichen Voraussetzungen (vgl. §§ 54 Abs. 2 und 254 ff. i. V. m. 56 AGB).

Während der Zeit der sich an den Wochenurlaub anschließenden Freistellung gemäß § 246 AGB ruhen die sich aus dem Arbeitsrechtsverhältnis ergebenden Rechte und Pflichten. In dieser Zeit bleiben aber Ansprüche aus dem Arbeitsrechtsverhältnis, wie z. B. Treueprämien, erhalten (anwartschaftserhaltend).

Nach Ablauf der Freistellung ist der Betrieb verpflichtet, die Mutter wieder zu dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Bedingungen weiterzubeschäftigen (§ 247 Abs. 2 AGB). Um diese Forderung realisieren zu können, bieten sich nach unseren Erfahrungen folgende Möglichkeiten an:

— Vor Antritt des Schwangerschaftsurlaubs erklärt die Werktätige unverbindlich auf einem dazu vorbereiteten Schreiben, wann sie die Arbeit voraussichtlich wieder aufnehmen möchte. Vier Wochen vor diesem langfristig vorgesehenen Termin wird die Wiederaufnahme der

Arbeit konkret abgesprochen. Will die Mutter vor diesem Zeitpunkt die Arbeit wieder aufnehmen, meldet sie sich rechtzeitig im Betrieb, damit dieser sich darauf einstellen kann (§ 247 Abs. 2 AGB).

— Für die Zeit der Freistellung schließt der Betrieb mit nicht berufstätigen Bürgern oder mit anderen Werktätigen einen befristeten Arbeitsvertrag bzw. einen befristeten Änderungsvertrag ab (§§ 47 Abs. 1 Buchst. b, 48 und 49 Abs. 1 Satz 2 AGB).

— Darüber hinaus könnte für jene — vor allem alleinstehende — Mütter, die nach Beendigung der Freistellung ihr Recht auf Arbeit wahrnehmen wollen, aber nicht im Schichtdienst arbeiten können, entsprechend den Möglichkeiten der Betriebe ein Mütterband eingerichtet werden, an dem sie täglich oder wöchentlich im Wechsel arbeiten. Auch hier wäre der Abschluß eines (befristeten) Änderungsvertrags erforderlich.

In der Praxis kommt es auch vor, daß während des sog. Mütterjahres oder während der länger dauernden Freistellung der Mutter nach § 246 Abs. 2 AGB Rationalisierungsmaßnahmen, Strukturveränderungen bzw. Stellenplanänderungen im Betrieb unumgänglich werden. Von diesen gesellschaftlich nützlichen Maßnahmen kann ggf. auch der Arbeitsplatz einer Mutter betroffen sein. In diesem Fall ist es nicht immer möglich, die Frau nach Ablauf der Freistellung entsprechend den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag weiter zu beschäftigen.

So war es auf Grund einer Produktionsverlagerung eines von mir betreuten Betriebes unumgänglich, mit den betroffenen Werktätigen Änderungsverträge abzuschließen. Davon konnten auch die freigestellten Mütter nicht ausgenommen werden. Ihnen wurde unter Berücksichtigung der Frist in § 49 Abs. 2 AGB mindestens drei Monate vor Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit ein zumutbarer Änderungsvertrag angeboten. Sie wurden also in die mit den anderen Werktätigen zu führenden Gespräche einbezogen. Besonderer Wert wurde dabei auch auf die Mitwirkung der Betriebsgewerkschaftsleitung gelegt, damit die Rechte und Interessen der jungen Mütter hinreichend berücksichtigt werden konnten. Soweit ein Änderungsvertrag nicht zustande gekommen wäre, hätte ein Überleitungsvertrag (§ 53 Abs. 2 AGB) angeboten werden müssen. Dies war aber bisher noch nicht erforderlich.

Gewährung des Erholungsurlaubs

Gemäß § 245 Abs. 1 AGB kann die werktätige Frau den jährlichen Erholungsurlaub vor dem Schwangerschaftsurlaub oder unmittelbar im Anschluß an den Wochenurlaub nehmen. Ob die Werktätige das Recht auf Urlaubsgewährung nach § 245 Abs. 1 AGB vor dem Schwangerschaftsurlaub oder unmittelbar im Anschluß an den Wochenurlaub in Anspruch nimmt, liegt in ihrem Ermessen. Darüber hinaus unterliegt die Urlaubsplanung zu einem anderen Zeitpunkt der Regelung des § 196 Abs. 1 AGB, d. h. der Bindung an den festgelegten Urlaubsplan. Der Betrieb kann jedoch nicht von der Mutter verlangen, daß sie ihren Jahresurlaub unmittelbar nach dem Wochenurlaub zu nehmen hat.

Eng mit dem Recht auf Freistellung nach § 246 Abs. 1 AGB ist der Urlaubsanspruch gemäß § 245 Abs. 2 AGB verknüpft. Mütter, die vom Recht auf Freistellung bis zum 1. Lebensjahr des Kindes (gemäß § 246 Abs. 1 AGB) Gebrauch machen, erhalten in dem Jahr, in dem die Freistellung beginnt, den vollen Jahresurlaub. Müttern, die nach dem Mütterjahr ihre Arbeit nicht wieder auf nehmen können oder wollen, wird bis zum Ende des Kalenderjahres bzw. bis zum ersten Geburtstag des Kindes in dem Jahr, in dem die Freistellung begonnen hat, der Erholungsurlaub anteilig gewährt. Reicht das Mütterjahr ggf. in das folgende Kalenderjahr hinein, entfällt ab diesem neuen Jahr gemäß § 245 Abs. 2 AGB ein

1 Vgl. W. Thiel, „Die arbeitsrechtliche Ausgestaltung der Gleichberechtigung der Frau im Arbeitsprozeß“, NJ 1978, Heft 6, S. 249 ff.
 2 Vgl. §§ 40 bis 55 der VO zur Sozialpflichtversicherung der Arbeiter und Angestellten vom 17. November 1977 (GBl. I Nr. 35 S. 373) i. d. F. der VO vom 11. Juni 1981 (GBl. I Nr. 17 S. 229) sowie der VO vom 24. Mai 1984 (GBl. I Nr. 16 S. 193) sowie z. B. die VO über die Verbesserung von Leistungen nach der Geburt des dritten und jedes weiteren Kindes und für verheiratete werktätige Mütter mit drei und mehr Kindern bei Pflege erkrankter Kinder vom 24. Mai 1984 (GBl. I Nr. 16 S. 193).
 3 Vgl. Fragen und Antworten, NJ 1978, Heft 10, S. 477.
 4 I. Hovenbitzer, Besondere Rechte der werktätigen Frau und Mütter (Schriftenreihe zum AGB Heft 10), Berlin 1978, S. 43 f.