

Urlaubsanspruch. Nur jene Mütter, die nach dem Mütterjahr ihre Arbeit wieder aufnehmen, erwerben für die tatsächlich gearbeitete Zeit einen anteiligen Urlaubsanspruch.⁵

Würde der volle Jahresurlaub jedoch bereits gewährt, z. B. im Anschluß an den Wochenurlaub, kann der Betrieb den über den Anspruch auf Anteilurlaub hinaus gewährten Urlaub nicht zurückfordern.⁶

Der Betrieb ist nicht verpflichtet, der Mutter nach Ablauf des Mütterjahres sofort den Urlaub für die Zeit der Freistellung zu gewähren. Die Regelung des § 245 Abs. 1 AGB ist auf diesen Fall nicht anwendbar. Der Betrieb hätte durchaus das Recht, zunächst von der Mutter zu verlangen, daß sie die Arbeit aufnimmt. Insoweit finden die Grundsätze der §§ 196 ff. AGB wieder Anwendung (Urlaubsvereinbarung). Davon wird aber in der Praxis nur selten Gebrauch gemacht, nämlich nur dann, wenn außergewöhnlicher Arbeitskräftebedarf besteht oder wenn die Mutter eine spezialisierte Kraft ist und dringend benötigt wird.

Sollte jedoch die Freistellung gemäß § 246 Abs. 1 AGB kurz vor dem 31. März des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres enden, müßte der Betrieb allerdings dem Urlaubsbegehren folgen. Reicht das Mütterjahr über den 31. März des folgenden Kalenderjahres hinaus, entstände ein Abgeltungsanspruch gemäß § 200 Buchst. b AGB.⁷

Festlegungen in Betriebskollektivverträgen

Werkstätige, die von der Freistellung gemäß § 246 AGB Gebrauch machen, gehören während dieser Zeit weiterhin zum Betrieb und haben damit ein Recht auf soziale Betreuung durch den Betrieb (§ 247 Abs. 1 AGB). Der Mutter stehen die sozialen Einrichtungen des Betriebes zur Verfügung, der Betrieb kümmert sich um ihre sozialen Belange und gewährt nötigenfalls Hilfe und Unterstützung.⁸ Das Recht auf soziale Betreuung wird im wesentlichen durch die verschiedenen Festlegungen in den jeweiligen Betriebskollektivverträgen konkret gestaltet.

Nach den allgemeinen Erfahrungen in verschiedenen vom Verfasser betreuten Betrieben im Kombinat Süß waren bestehen die Maßnahmen der Unterstützung der freigestellten Mütter im wesentlichenIn folgendem:

— Die Betriebe gewähren materielle und finanzielle Hilfe bei der Verbesserung der Wohnbedingungen, z. B. durch Bereitstellung von Maschinen und Geräten oder Handwerkszeug bzw. durch zeitweiliges Bereitstellen von Fachkräften. Die Unterstützung bei der Errichtung von Eigenheimen erfolgt im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen⁹ bzw. auch noch darüber hinaus.

— Bei der Verteilung von Urlaubsplätzen werden die freigestellten Mütter mit einbezogen.

— Die freigestellten Mütter können ihre Kinder mit in die betrieblichen Ferienlager schicken, soweit diese die gesundheitlichen und altersmäßigen Voraussetzungen erfüllen.

— Soweit die örtlichen Voraussetzungen vorliegen, können die Mütter mit ihrem Kind bzw. Kindern auch am preisgestützten Mittagessen des Betriebes teilnehmen. Die Erfahrungen besagen aber, daß die Mütter von dieser Möglichkeit nur dann Gebrauch machen, wenn sie in der Nähe des Betriebes wohnen.

— In den Betrieben ist die ärztliche, z. T. auch die zahnärztliche Betreuung der Werkstätigen — auch für die freigestellten Mütter — gesichert. Damit bleiben ihnen zum großen Teil Wartezeiten erspart.

— Die vom Betrieb auf vertraglicher Grundlage organisierten Dienstleistungen wie Schneiderleistungen, Fußpflege, Wochenkartenverkauf für den Kraftverkehr können auch von den freigestellten Müttern in Anspruch genommen werden.¹⁰

— An den gesellschaftlichen und betrieblichen Höhepunkten werden die freigestellten Mütter zu entsprechenden Veranstaltungen eingeladen. Das betrifft z. B. Feierstunden anlässlich des 8. März, 1. Mai, 7. Oktober, des Tages des Lebensmittelarbeiters und bestimmter Betriebsjubiläen.

— An vom Betrieb organisierten Wanderfahrten und Sportfesten können die freigestellten Mütter zu den gleichen Bedingungen wie die anderen Werkstätigen teilnehmen.

— Die freigestellten Mütter haben auch Anspruch auf die im BKV geregelten Beträge bei Eheschließung sowie bei sozialistischer Namensgebung und bei der Jugendweihe ihrer Kinder.¹¹

— Durch die gewerkschaftliche Kasse der gegenseitigen Hilfe hat die freigestellte Mutter im sozialen Notfall (z. B. alleinstehende Mutter) die Möglichkeit, sich einen bestimmten Geldebtrag zinslos zu leihen.

— Die freigestellten Mütter werden bei der Versorgung mit Krippen- und Kindergartenplätzen durch den Betrieb unterstützt.¹²

— In § 247 Abs. 1 AGB wird auch die Nutzung der Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung während der Freistellung geregelt. Frauen, die vor der Freistellung eine Facharbeiter-, Meister-, Fach- oder Hochschulausbildung begonnen haben, setzen diese in aller Regel in der Zeit der Freistellung fort. Sie haben dann Ansprüche aus der Aus- bzw. Weiterbildungsmaßnahme wie alle übrigen Werkstätigen.

Allerdings entsteht kein zusätzlicher Freistellungsanspruch für diese Qualifizierung, soweit die Frau bereits aus Gründen der Mutterschaft freigestellt ist. Im Falle der Fortführung oder des vereinbarten Beginns der Qualifizierungsmaßnahme während der Freistellung hat die Mutter Ansprüche entsprechend den betriebskollektivvertraglichen Regelungen auf Büchergeld und Prämierungen für das Erreichen bestimmter Studienergebnisse sowie entsprechend den Vereinbarungen im Qualifizierungsvertrag.

Die Regelungen in den Betriebskollektivverträgen und die Fürsorge der Betriebe für die Mütter während der Freistellung hat sich im Bereich des VEB Kombinat Süßwaren über viele Jahre hinweg bewährt. Die Mütter gehen nach der Freistellung gern in „ihren“ Betrieb zurück, und in einigen Fällen konnten sie nach der Freistellung eine qualifiziertere und höher bewertete Tätigkeit aufnehmen, da sie während der Zeit der Freistellung mit Unterstützung des Betriebes begonnene Weiterbildungsmaßnahmen fortsetzen konnten.

WALTER KRENZIEN,

Justitiar des VEB „Halloren“ Schokoladenfabrik, Halle
Betrieb des VEB Kombinat Süßwaren

5 Vgl. Fragen und Antworten In NJ 1981, Heft 12, S. 565 sowie Arbeit und Arbeitsrecht 1982, Heft 11, S. 508, und Tribüne vom 9. Dezember 1982.

6 Vgl. Tribüne vom 9. Dezember 1982.

7 Vgl. Fragen und Antworten in NJ 1978, Heft 5, S. 227.

8 Vgl. I. Hovenbitzer, „Freistellung nach dem Wochenurlaub und weitere besondere Rechte „werkstätiger Mütter“, Arbeit und Arbeitsrecht 1978, Heft 7, S. 332.

9 §§ 2 und 3 Abs. 2 Ziff. 4 ElgenheimVO vom 31. August 1978 (GBl. I Nr. 40 S. 425) sowie die DB zur ElgenheimVO (GBl. X Nr. 40 S. 428).

10 Betriebskollektivvertrag VEB „Argenta“, Wernigerode 1984.

11 Xm BKTV des VEB „Halloren“, Halle 1984, ist z. B. geregelt, daß bei Eheschließung von Betriebsangehörigen, die mindestens zwei Jahre im Betrieb tätig sind, bei sozialistischer Namensgebung sowie bei Teilnahme an der Jugendweihe je 50 M als Betrag bzw. als Gut-schein gezahlt werden.

12 Beispielsweise finanzierte der VEB „Halloren“, Halle, den Bau einer Kindereinrichtung in Halle-Diemitz im Rahmen eines Kommunalvertrags mit einem Betrag von 250,0 TM und sichert dadurch für die betriebsangehörigen Mütter 10 Krippenplätze und 15 Kindergartenplätze pro Belegung. Außerdem besteht ein guter Kontakt zu den örtlichen Organen, damit dem Wunsch der Mütter auf Wiederaufnahme der Arbeit entsprochen werden kann.

Konsequente Leitungstätigkeit zur Qualifizierung der Zivil-, Familien- und Arbeitsrechtsprechung

Die Qualifizierung der gerichtlichen Arbeit in Vorbereitung auf den XI. Parteitag der SED fordert eine ständige Auseinandersetzung mit den erreichten Ergebnissen, die regelmäßige kritische Wertung der eigenen Arbeit auf der Grundlage fortgeschrittener Erfahrungen, die andere Gerichte bei der Bewältigung ihrer Aufgaben gewonnen haben. Die Berichterstattung der Kreisleitung Annaberg im Sekretariat des Zentralkomitees der SED und die damit im Zusammenhang stehenden grundsätzlichen Hinweise von I. Ramm, wie im Kreisgericht Annaberg eine hohe Wirksamkeit der gerichtlichen Tätigkeit erreicht worden ist (vgl. NJ 1985, Heft 2, S. 58 f.), haben wohl allen Leitungskadern der Kreisgerichte wesentliche Erkenntnisse vermittelt; sie zwingen zugleich zur kritischen Stellungnahme, wie es im eigenen Gerichtskollektiv verstanden wird, den höher gewordenen Anforderungen gerecht zu werden.

Neben der halbjährlichen Arbeitsplanung wird am Stadtbezirksgericht Berlin-Lichtenberg in einem jährlichen Arbeitsprogramm niedergelegt, welche Schwerpunktaufgaben, die sich insbesondere aus den Dokumenten der Parteiführung, der zentralen Justizorgane und des Stadtgerichts Berlin ergeben, im laufenden Planjahr besonders zu beachten sind. Die Umsetzung dieser Aufgaben auf die konkreten