

Besondere Arbeitszeitreduzierungen für Mütter bestehen nicht, sie sind allerdings auch nicht notwendig, weil die gesetzliche Höchstgrenze seit langer Zeit nicht ausgeschöpft wird. Grund dafür sind die tariflichen Regelungen der wöchentlichen Arbeitszeit, die zum großen Teil heute unterhalb der 40-Stunden-Woche liegen. Angestrebt wird seitens der Gewerkschaften die Einführung der 35-Stunden-Woche.

Seit dem 28. August 1967 beträgt in der DDR die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für alle Beschäftigten 43 <sup>3</sup>/<sub>4</sub> Stunden. Der in § 160 Abs. 1 AGB angekündigte schrittweise Übergang zur 40-Stunden-Woche ist nur für Schichtarbeiter vollzogen. Vor diesem Hintergrund ist die Regelung in § 3 der VO über die weitere schrittweise Einführung der 40-Stunden-Woche vom 29. Juli 1976 (GBl. I Nr. 29 S. 385) zu sehen, die die Arbeitszeit vollbeschäftigter Mütter, zu deren Haushalt zwei Kinder bis zu sechzehn Jahren gehören oder die ein schwerstgeschädigtes Kind zu versorgen haben, auf 40 Stunden wöchentlich reduziert.

#### *Erholungsurlaub*

Jeder Arbeitnehmer hat nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes einen Mindestanspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub von 18 Werktagen, also 3 Wochen. Da Tarifverträge inzwischen weit günstigere Regelungen vorsehen und heute ein tariflicher Urlaubsanspruch von 5 bis 6 Wochen die Regel ist, bedarf es der gesetzlichen Erhöhung des Mindesturlaubs für Frauen mit Familienpflichten nicht.

Anders ist die Rechtslage in der DDR. Vollbeschäftigte Mütter, zu deren Haushalt drei oder mehr Kinder gehören oder die ein Kind mit besonderen Behinderungen zu versorgen haben, haben Anspruch auf einen erhöhten Grundurlaub. Frauen nach Überschreitung des 55. Lebensjahres erhalten einen Zusatzurlaub von 5 Tagen.

#### *Besondere Arbeitszeiten und Freistellungen für Frauen*

##### *Teilzeitarbeit*

In der Bundesrepublik hat die Teilzeitarbeit in den letzten Jahren erheblich zugenommen. Der Frauenanteil an der Teilzeitbeschäftigung liegt über 90 Prozent. Gesetzliche Regelungen enthält das Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) vom 26. April 1985 (BGBl. I S. 710), das die unterschiedliche Behandlung von Teil- und Vollzeitbeschäftigten verbietet, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen dies. Es erlaubt die Arbeit auf Abruf und auch das sog. Job-Sharing (Arbeitsplatzteilung), eine für Frauen, die aus familiären Gründen häufig nur in Teilzeit arbeiten können, besonders belastende Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses. §§ 4 und 5 BeschFG enthalten lediglich einige Einschränkungen zugunsten der Teilzeitbeschäftigten.

Tarifverträge regeln Teilzeitbeschäftigung ebenfalls nicht umfassend. Einzelne untersagen die Beschäftigung unterhalb einer bestimmten wöchentlichen Arbeitszeit, um auf diese Weise die geringfügige Beschäftigung zu unterbinden, bei der keine Sozialversicherungspflicht, aber auch kein entsprechender Schutz besteht.

Während es in der BRD jedem Arbeitnehmer freisteht, in Teilzeit zu arbeiten, können in der DDR gemäß § 160 Abs. 4 AGB nur Alters-, Invalidenrentner und Frauen, die auf Grund besonderer familiärer Verpflichtungen an der Ganztagsarbeit gehindert sind, ihr Recht auf Arbeit durch Teilbeschäftigung wahrnehmen und dies auch nur, wenn die betrieblichen Bedingungen es zulassen.

##### *Hausarbeitstag*

Einen Anspruch auf einen bezahlten Hausarbeitstag einmal im Monat sehen nur noch einzelne Ländergesetze vor. Er ist, soweit er nur Frauen und nicht auch Männern zugebilligt wird, verfassungsrechtlich bedenklich.<sup>3</sup> Im Entwurf der Bundesregierung für ein Arbeitszeitgesetz ist vorgesehen, die Hausarbeitstagsgesetze aller Bundesländer ersatzlos aufzuheben.

Gemäß § 185 AGB haben vollbeschäftigte Frauen mit eigenem Hausstand Anspruch auf einen monatlichen bezahlten Hausarbeitstag, wenn sie verheiratet sind, Kinder bis zu 18 Jahren oder pflegebedürftige Familienangehörige zum

Haushalt gehören oder wenn sie das 40. Lebensjahr vollendet haben. Unter besonderen Voraussetzungen steht der Hausarbeitstag auch Männern zu (§ 185 Abs. 4 AGB).

##### *Freistellung zur Pflege des erkrankten Kindes*

Bei Erkrankung eines im Haushalt lebenden Kindes unter 8 Jahren haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung, wenn die Betreuung nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, weil eine andere im Haushalt lebende Person hierfür nicht zur Verfügung steht. Diesen Anspruch hat das Bundesarbeitsgericht aus § 616 BGB abgeleitet in Anlehnung an die subsidiäre Regelung in § 45 des 5. Buches des Sozialgesetzbuches vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2477), die einen entsprechenden Krankengeldanspruch der Versicherten vorsieht.<sup>8 9</sup>

§ 186 AGB sieht für Beschäftigte einen Freistellungsanspruch zum Arztbesuch des Kindes oder zur Pflege des erkrankten Kindes vor, Alleinstehende erhalten eine Unterstützung in Höhe von 90 Prozent des Nettodurchschnittsverdienstes bis zu zwei Arbeitstagen. Bei längerer Pflegebedürftigkeit des Kindes wird eine Unterstützung in Höhe des eigenen Krankengeldanspruchs gezahlt, wie er ab der 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit besteht. Die VO über die weitere Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Familien mit Kindern vom 24. April 1986 hat diese Ansprüche auf Mütter mit zwei und mehr Kindern bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres erstreckt. Die Bezugsdauer der weiteren Unterstützung reicht entsprechend der Anzahl der Kinder von 4 Wochen bei einem Kind bis zu 13 Wochen bei 5 und mehr Kindern im Kalenderjahr. In begründeten Fällen haben auch Väter oder Großmütter Anspruch auf bezahlte Freistellung. Es bedarf keiner besonderen Hervorhebung, daß die bundesdeutsche Regelung weit hinter den Regelungen des AGB und der VO vom 24. April 1986 zurückbleibt.

##### *Aus- und Weiterbildung*

Ein Anspruch auf betriebliche Aus- und Weiterbildung im bestehenden Arbeitsverhältnis besteht nach bundesdeutschem Arbeitsrecht weder für Frauen noch für Männer. Jedoch sieht das Arbeitsförderungsgesetz berufliche Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen vor, die nach Zeiten der Kindererziehung in den Beruf zurückkehren wollen.

Dagegen bestimmt § 30 AGB, daß Maßnahmen zur Förderung der schöpferischen Fähigkeiten der Frauen im Arbeitsprozeß, zur politischen und fachlichen Aus- und Weiterbildung und zur planmäßigen Vorbereitung auf den Einsatz in leitende Funktionen sowie zur Verbesserung ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen in einem Frauenförderungsplan festzulegen sind. Die Frauen sind an der Ausarbeitung des Plans zu beteiligen, über dessen Erfüllung ist vor ihnen Rechenschaft abzulegen.

Für Frauen, zu deren Haushalt Kinder bis zu 16 Jahren gehören, sieht § 241 AGB einen besonderen Aus- und Weiterbildungsanspruch vor mit entsprechender Unterstützung durch den Betrieb.

*Dieser Beitrag geht von der bis zum Inkrafttreten des Staatsvertrages vom 18. Mai 1990 geltenden Fassung des AGB aus. — D. Red.*

8 BVerfG vom 14. November 1982, DB 1982, S. 1471, und BAG vom 19. April 1984, DB 1985, S. 1031.

9 BAG vom 19. April 1978, BB 1978, S. 1116.

Im Rowohlt Taschenbuch Verlag erschienen:

Doris Lucke/Sabine Berghahn (Hg.)  
Rechtsratgeber Frauen

*Schriftenreihe rororo aktuell, Reinbek bei Hamburg, 1990*  
S 90 Seiten; Preis: 19,80 DM

Dieses Buch will entlang typischer Konfliktfälle und Lebenslagen über Rechte von Frauen informieren und Frauen ermutigen, diese Rechte wahrzunehmen. Aus dem Inhalt: Rechte am Arbeitsplatz / Frauen als Selbständige / Arbeitslosigkeit / Ehe / nichteheliche Lebensgemeinschaft / Mutterschutz / Erziehungsgeld / Trennung und Scheidung / Sorgerecht und Umgangsrecht / alleinerziehende Mütter u. a. m.