

Angelika Andruchowicz

Frauen und Arbeitsrecht/Arbeitsmarkt

Formalrechtlich sind Frauen heute Männern gleichgestellt, nicht zuletzt durch das 1980 in das Bürgerliche Gesetzbuch aufgenommene Diskriminierungsverbot. Die Rechtswirklichkeit sieht jedoch gerade auf dem Arbeitsmarkt vielfach anders aus. Bei einem Bevölkerungsanteil von 52% stellen Frauen über ein Drittel (38,2%) der Erwerbstätigen in der BRD. Hiervon arbeiten nur 3,5% in der Wirtschaft, 5% im öffentlichen Dienst, 5% an den Hochschulen, 9,3% in den Medien in leitender Position (vgl. BMJFFG 1986, Frauen in der BRD). Mehr als die Hälfte der z.Zt. ca. 2,5 Millionen Arbeitslosen sind aber Frauen.

Eine Benachteiligung besteht z.B. in dem nach wie vor anhaltenden Trend, Frauen, gerade im akademischen Bereich im Alter zwischen 25 und 35, also im gebärfähigen Alter, nicht fest anzustellen (zwischen 1975 und 1980 hat die Zahl der arbeitslosen weiblichen Akademikerinnen um 32%, die der männlichen dagegen nur um 11% zugenommen, vgl. SPD-Bundestags-Fraktion 1985 zum Arbeitsbereich Gleichstellung der Frau). Solange für Frauen auf den spezifisch weiblichen Lebenszusammenhang ausgerichtete Vollzeitverhältnisse nicht geschaffen sind, wird sich an der beruflichen Sackgassensituation durch Teilzeitarbeit, versicherungsfreie Arbeit und vermeintliche familiäre Absicherung nichts ändern, weil es für Frauen keinen anderen Ausweg aus dem Dilemma von Lohn- und Hausarbeit gibt.

Abgesehen von der allgemeinen Arbeitsmarktsituation wird oft, sei es aus Unkenntnis, Bequemlichkeit oder Unsicherheit, auf vorhandene Rechtspositionen freiwillig verzichtet. Eine Umfrage des VS-Organs „Feder“ zur Lage der freien Journalistinnen/Journalisten in der BRD hat beispielsweise ergeben, daß freie Mitarbeiter bei Rundfunk, Fernsehen, Zeitungen ihr Geld verschenken, indem sie auf die wenigen Erwerbseinkünfte, die für sie auf politischer und gewerkschaftlicher Ebene durchgesetzt worden sind, nicht zurückgreifen, wie tarifvertragliche Vergütung, Urlaubsanspruch, Honorare aus der „VG Wort“ (vgl. Feder 11/88, S. 6ff.). Ähnlich verhält sich, wer ein Praktikum ohne Vergütung, ein nicht vorgeschriebenes „Volontariat“ als Berufsanfänger/in tariflich unterbezahlt oder heute sogar unentgeltlich eingeht – der nicht zu übersehende Konkurrenzdruck ist hierfür keine Rechtfertigung, denn die Folge ist auf der Arbeitgeberseite ein schwer zu durchbrechendes Gewohnheitsrecht, was gerade im Kunst- und Kulturbereich zu beobachten ist.

Was frau bei der Eingehung von Arbeitsverhältnissen – welcher Art auch immer – grundsätzlich beachten sollte:

Schon bei der *Einstellung* sollte frau wissen, daß es Fragen gibt, die sie nicht beantworten muß, weil sie unzulässig sind: z.B. Fragen nach der Schwangerschaft, Schwerbehinderteneigenschaft, Gesundheitszustand (AIDS), Heiratsabsichten, Verwandtschaftsverhältnissen.

Ein *Vertrag* (egal ob Arbeits-, Dienst- oder Werkvertrag, befristet oder unbefristet, Vollzeit oder Teilzeit) sollte immer schriftlich abgeschlossen werden. Dies verschafft Klarheit über Art und Weise der Tätigkeit, Vergütung, macht nicht schriftliche Nebenabreden unzulässig und hat Beweisfunktion im Streitfall. (Ein Musterarbeitsvertrag ist z.B. abgedruckt im dtv-Beck-Rechtsberater „Bewerbung Einstellung Vertragsabschluss“, S. 51/52 – kann aber auch über die Gewerkschaften ÖTV, IG Druck und Papier, IG Medien erfragt werden.)

Nur ein *Arbeitsvertrag* (Vollzeit/Teilzeit) bietet Schutz mit rechtlichen Mindestgarantien aus Gesetz, Rechtsprechung, Tarifverträgen wie tarifliche Lohnabsicherung, Vergütung unabhängig vom Erfolg der Arbeit, Lohn im Krankheitsfall und an Feiertagen, Urlaub, Mutterschutz, Kündigungsschutz, Begrenzung der Arbeitszeit, in der Regel Kranken- und Rentenversicherung, Mitbestimmung durch den Betriebsrat. Im öffentlichen Dienst – dazu zählen auch die öffentlich-rechtlichen Anstalten/Einrichtungen wie Rundfunk, Fernsehen, Museen – werden alle Angestellten, ohne Rücksicht auf Tarifbindung, außer wenn weniger als 20 Stunden die Woche Teilzeit gearbeitet wird, dem BAT unterstellt (der Bundesangestelltentarifvertrag BAT ist z.B. als Taschenbuch mit Kurzkomentierung beim Beck-Verlag erhältlich). Ansonsten muß die Anwendung von Tarifvertragsrecht ausdrücklich vereinbart werden.

Vorsicht bei sogenannten *befristeten Arbeitsverhältnissen*. Diese sind gesetzlich zwar zulässig (vgl. § 620 BGB, §§ 57a ff. HRG für wissenschaftliches Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, nach BeschäftigungsG 1985), jedoch nur unter gewissen Voraussetzungen, wenn sie nämlich den gesetzlichen Kündigungsschutz nicht umgehen und für die Befristung ein sachlicher Grund besteht (der kann sein: der eigene Wunsch, Erprobung, Aushilfe, Vertretung). Liegen die Voraussetzungen für die Befristung nicht vor, so besteht die Möglichkeit, vor dem Arbeitsgericht zu klagen auf Feststellung, daß ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht bzw. auf Weiterbeschäftigung. Diese Arbeitsverhältnisse enden sonst automatisch mit Fristablauf, es gibt z.B. keinen Mutterschutz.

Nicht unter den Arbeitsrechtsschutz fallen weiter alle, die *nicht Arbeitnehmerinnen* sind, also alle Selbständigen, freie Mitarbeiter. Diese haben meist einen Dienst- oder Werkvertrag. Ein *Dienstvertrag* verpflichtet zu einer bestimmten Tätigkeit, die in der Regel selbständig ausgeführt wird gegen Vergütung. Ein *Werkvertrag* verpflichtet zu einem bestimmten Erfolg in Form eines Leist- oder Sachwerkes. Dienst-/Werkverträge werden beispielsweise in Museen geschlossen für Führungen, Ausstellungen, Katalogerstellung. Wichtig zu wissen ist auch hier, daß zur Umgehung von Arbeitsschutzbestimmungen Verträge als Dienst-/Werkvertrag bezeichnet sein können, die in Wirklichkeit Arbeitsverträge sind. Trotz der Bezeichnung Dienst-/Werkvertrag sprechen für einen Arbeitsvertrag: besondere Abhängigkeit vom Arbeitgeber, wie sie für Arbeitnehmer sonst auch besteht: Weisungsgebundenheit, feste Arbeitszeiten, Arbeitsplatzzuweisung, Anwesenheitspflicht. Auch in diesem Fall besteht die Mög-

lichkeit, vor dem Arbeitsgericht auf Feststellung zu klagen, daß ein Arbeitsverhältnis besteht.

Wer eine sogenannte *freie arbeitnehmerähnliche Person* ist (in ähnlich abhängiger Stellung wie sonst auch arbeitet), hat neben dem gesetzlichen Schutz aus Dienst- und Werkvertragsrecht darüberhinaus Anspruch auf Erholungsurlaub, Urlaubsvergütung, Tariffhonorar (wer überwiegend – zu 40% – für Printmedien arbeitet, sollte die Mehrwertsteuer bei der Honorarabrechnung nicht vergessen, weil ansonsten dem Staat Geld geschenkt wird: Bei einem Umsatz von 1286,- DM pro Monat macht das immerhin 993,50 DM im Jahr. Erkundigen kann frau sich hierzu bei der ÖTV, IG Druck und Papier, IG Medien). Völlig ohne Schutz sind die, die in sogenannten *versicherungsfreien Beschäftigungen* arbeiten. Darunter fallen alle geringfügig Entlohnerten (15 Stunden die Woche bei höchstens DM 450,- Einkommen), kurzzeitig Beschäftigte (nicht mehr als 2 Monate im Jahr, höchstens 50 Arbeitstage insgesamt, nicht berufsmäßig), als Sonderfall *Schüler/Studenten* (Arbeit nur in den Ferien/Semesterferien, während der Schulzeit/Semester höchstens 20 Stunden die Woche), *Praktikanten* (so weit sie kein festes Arbeitsverhältnis haben), nicht dagegen *Volontäre* (die stehen in einem festen, wenn auch unterbezahlten Arbeitsverhältnis). Abgesehen davon, daß diese Form der Beschäftigung von Arbeitgebern gern dazu mißbraucht wird, Lohnnebenkosten einzusparen (so hat sich auf dem Arbeitsmarkt eine Grauzone gebildet mit immer mehr in Mini-Jobs zerlegten Vollzeitverhältnissen), haben solche Beschäftigungsverhältnisse für den eigenen Sozialversicherungsschutz verheerende Auswirkungen.

Altersruhegeld erhält nur, wer bei Eintritt des Versicherungsfalles (65. Lebensjahr) eine Wartezeit von mindestens 5 Versicherungsjahren erfüllt, d.h. frau muß 60 Kalendermonate mit Beitragszeiten (freiwillige Beiträge oder Pflichtbeiträge) nachweisen können. Wer diese Wartezeit nicht erfüllt, erhält trotz vielleicht eingezahlter Beiträge keine Rente. Wesentlich strenger sind die Anforderungen für die Inanspruchnahme von *Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrente*. Diese bekommt nur, wer in der letzten 5 Jahren vor Eintritt des Versicherungsfalles mindestens 3 Jahre versicherungspflichtig gearbeitet hat. *Ausfallzeiten* (das sind Zeiten der Ausbildung, Schwangerschaft, Arbeitsunfähigkeit, Arbeitslosigkeit, Rehabilitation) wirken sich nur rentenerhöhend aus, wenn die sogenannte Halbbelegung erfüllt ist. D.h. bei Eintritt des Versicherungsfalles muß mindestens die Hälfte, zumindestens aber 60 Kalendermonate mit Pflichtbeiträgen belegt sein. Eine kleine Verbesserung für Frauen hat sich darüber ergeben, daß seit dem 1.1.86 auch Erziehungszeiten in der Rentenversicherung als Versicherungszeiten angerechnet werden. Für jedes Kind wird ein Jahr angerechnet, das sind z.Z. ca. DM 26,- dynamische Rente pro Kind (zum Vergleich: DM 10,- dynamische Rente kosten gegenwärtig zwischen 1800 und 1900,- DM). Erziehungszeiten nach dem 31.12.1985 sind Pflichtversicherungszeiten, d.h. mit ihnen kann die Wartezeit, die Halbbelegung, die Ausschlussfrist bei der Invalidenrente erfüllt werden. Erziehungszeiten vor dem 1.1.1986 stehen dagegen einer versicherungspflichtigen Tätigkeit nicht gleich. Sie werden deshalb nur auf die Wartezeit beim Altersruhegeld angerechnet. Solange es bei dieser für Frauen ungünstigen Bewertung von Versicherungszeiten bleibt – auch die gerade von Koalition und SPD verabschiedete Renten-

reform schafft nur weitere Milderung von Nachteilen und keine eigenständige Alterssicherung – werden nur wenige Frauen von einer eigenen Rente später leben können. **Wichtig:** Nach den §§ 13-16 SGB I sind alle Träger von Sozialleistungen (also Arbeitsämter, Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Rentenversicherungsträger) zu umfassender Beratung verpflichtet, wovon Frau angesichts der Kompliziertheit dieser Materie unbedingt Gebrauch machen sollte!

Auch im Falle der *Arbeitslosigkeit* spielen Art und Weise der vorangegangenen Beschäftigung eine Rolle. *Arbeitslosengeld* erhält grundsätzlich nur, wer vor der Antragstellung in den letzten 3 Jahren mindestens 1 Jahr/360 Kalendertage beitragspflichtig beschäftigt war, d.h. auch Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gezahlt hat (Beitragspflicht für Krankenversicherung und Rentenversicherung beginnt bei DM 451,-; Beitragspflicht für die Arbeitslosenversicherung bei DM 611,-, wobei Beiträge bis DM 610,- vom Arbeitgeber allein zu zahlen sind, ab DM 611,- zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer). Wichtig für Mütter ist, daß Zeiten, in denen Mutterschaftsgeld oder Sonderunterstützung nach dem Mutterschaftsgesetz gewährt worden ist, auf diese Rahmenfrist angerechnet werden, wenn Frau zuvor beitragspflichtig beschäftigt war oder Unterstützung vom Arbeitsamt erhalten hat. Das gleiche gilt für Zeiten, in denen Frau Erziehungsgeld nach dem BEZGG erhalten hat. *Arbeitslosenhilfe* erhält, wer bedürftig ist (Vermögen bis zu DM 8000,- wird nicht angerechnet, jedoch u.U. Einkommen des/r Partners, Kinder, Eltern) und zuvor Arbeitslosengeld erhalten hat oder mindestens 150 Kalendertage beitragspflichtig gearbeitet hat.

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) sollen für diejenigen, die nur schwer vermittelbar sind (vgl. Aufzählung in § 2 ABM AnO) neue, durch das Arbeitsamt (mit-)finanzierte Arbeitsplätze geschaffen werden (für die Dauer von 2 Jahren in der Regel, höchstens 3 Jahre). Darunter fallen können – wegen § 2 Nr. 5 der ABM-AnO, wonach der Direktor des Arbeitsamtes bestimmte Personen als schwer vermittelbar einstufen kann – auch Hochschulabgänger. In der Regel gehört zu diesem Personenkreis aber nur, wer Arbeitslosenunterstützung bezieht oder hierauf zumindestens ein Anrecht hat (§ 93 AFG). Sofern dies aus arbeitsmarkt- oder sozialpolitischen Gründen in besonderer Weise geboten ist, können in Ausnahmefällen auch Nichtleistungsbezieher in ABM-Stellen vermittelt werden. Darüberhinaus auch Erwerbslose in besonderen Nollagen – z.B. Frauen mit Kindern, die nach längerer Erwerbslosigkeit bzw. Erwerbspause dringend auf eine Erwerbsarbeit angewiesen sind, weil sie keinen gut verdienenden Ehepartner haben. Allerdings: Ein Rechtsanspruch hierauf besteht nicht, d.h. kann nicht vor dem Sozialgericht eingeklagt werden (als Lektüre zu empfehlen: 111 Tipps für Arbeitslose, Hrsg. DGB Bundesvorstand, Bund Verlag Köln 1988; Allgemeine Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung (ABM), Hrsg. Hauptvorstand der Gewerkschaft ÖTV, Theodor-Heuss-Str. 2, 7000 Stuttgart).

Selbständige/Freie sollten darauf achten, daß die ihnen gezahlten Beiträge stets Bruttobeträge sind, von denen Betriebskosten/Unkosten noch abgehen und Beiträge zur Sozialversicherung sowie gegebenenfalls Einkommenssteuer. Wer keine Altersabsicherung hat, kann sich z.B. bei der gesetzlichen Rentenversicherung freiwillig oder auf Antrag auch pflichtversichern (zu zahlen sind wie sonst auch ab DM 451,- 18,7% des Einkommens. Zu beachten ist, daß ab 1989 für Selbständige nicht mehr die

Möglichkeit besteht, bei gesetzlichen Krankenkassen wie der AOK sich freiwillig krankenzuversichern. Dies gilt nicht für bereits davor eingegangene Versicherungsverhältnisse. Die Beiträge für die Krankenversicherung betragen zwischen 12,4 und 13,9% des Einkommens). Antrag auf Pflichtversicherung sollte stellen, wer auch gegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit versichert sein will und wem es um die Anrechnung von Ausfallzeiten wie Ausbildung u.a. (s.o.) geht. Der Antrag ist spätestens 2 Jahre nach Aufnahme der selbständigen Tätigkeit zu stellen. **Nachteil:** Die Versicherungspflicht endet erst mit Aufgabe der selbständigen Tätigkeit, es ist also schwer wieder rauszukommen. Übrigens ist für Künstler/Freie bei den Medien u.a. die *Künstlersozialkasse* Pflichtversicherung. Viele meinen über Immatrikulation an der Uni mit der studentischen Krankenversicherung völlig versorgt zu sein. Dies ist jedoch ein Irrtum. Denn abgesehen davon, daß Frau irgendwann ausgesteuert wird (je nach Versicherung unterschiedlich bei Erreichen eines bestimmten Alters oder Semesters), wird übersehen, daß die Künstlersozialkasse (wie im sonstigen Arbeitsverhältnis der Arbeitgeber) die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge zahlt (während diese Beiträge bei freiwilliger oder Antragspflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung von den Selbständigen voll allein eingezahlt werden müssen). Jede nicht über die Künstlersozialkasse Versicherte (Frauen sind hier überproportional vertreten) verliert somit zumindest den Anteil der Künstlersozialkasse an der Sozialversicherung (zum berechtigten Kreis gehören nicht nur Künstlerinnen, sondern auch Publizistinnen und Journalistinnen. Frau sollte jedoch zur Information unbedingt die Broschüre von der Landesversicherungsanstalt Oldenburg-Bremen anfordern). Versicherungsfrei ist, wer jährlich nicht mehr als DM 6160,- verdient (wobei eine Sonderregelung für Berufsanfänger in den ersten 5 Jahren besteht).

Als Selbständige sollte Frau unbedingt die *Haftungsfrage* mit dem jeweiligen Arbeitgeber klären, weil im Falle von Schadenseintritt die Haftungsfrage nicht eindeutig ist. In den Werk-/Dienstverträgen ist in der Regel die Haftung für Schäden am Eigentum des Herstellers ausgeschlossen, nicht dagegen die Haftung des Herstellers am Eigentum des Bestellers. Bei Schäden, die im Zusammenhang mit der eigenen Arbeit auftreten, wird es sich bei öffentlich-rechtlichen Anstalten und Einrichtungen wie Rundfunk, Fernsehen, Museen u.a. verhalten wie im öffentlichen Dienst sonst auch (§ 14 BAT verweist auf beamtenrechtliche Vorschriften: § 78 BBG für den Bund; § 46 BRRG für Länder und Gemeinden). Es gelten die allgemeinen Grundsätze des Zivilrechts: Es muß eine tatbestandliche Pflichtverletzung vorliegen, die rechtswidrig (also z.B. nicht auf Weisung des Arbeitgebers beruht) und verschuldet sein muß (Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit), wobei der Schaden durch die Pflichtverletzung eingetreten sein muß (Kausalität). In Ausübung eines öffentlichen Amtes ist die eigene Haftung auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt – im privaten Bereich gibt es dagegen keine Haftungsbeschränkung. (Es sei denn, es würde sich um sogenannte gefahr- oder schadengeneigte Arbeit handeln). Deshalb sollte, wer mit kostspieligem Material, Sachwerten umzugehen hat, die Haftungsfrage unbedingt vor Vertragsabschluß erörtern (u.U. kann der Abschluß einer Privathaftpflicht oder Berufshaftpflichtversicherung, soweit möglich, empfehlenswert sein. Frau sollte sich dann aber bei der Versicherung vorher erkundigen, welche Schäden diese überhaupt zahlt).