

Ute Rynarzewski

Erziehungsgeld: Beitrag zur Emanzipation der Frauen oder Gebärprämie?

Am 1. Januar 1986 ist das Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub (Bundeserziehungsgeldgesetz — BErzGG)¹ in Kraft getreten. Im Folgenden die wesentlichen Inhalte des Gesetzes:

Das Bundeserziehungsgeldgesetz ist in zwei Abschnitte aufgeteilt. Der erste Abschnitt regelt die Voraussetzungen zum Bezug von Erziehungsgeld, der zweite die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub für Arbeitnehmer.

Das Erziehungsgeld beträgt DM 600,— monatlich für Mütter und Väter. Es wird für Kinder, die nach dem 31. Dezember 1985 geboren sind, für die ersten 10 Lebensmonate (ab 1988 für 12 Monate) gezahlt. Bei Mehrlingsgeburten erhält der/die Anspruchsberechtigte das Erziehungsgeld nur einmal. Erwerbstätige Mütter erhalten während der Mutterschutzfrist von 8 Wochen (bzw. 12 Wochen) Erziehungsgeld nur insoweit, als ihr Anspruch auf Mutterschaftsgeld unter DM 600,— liegt.

In den ersten sechs Monaten wird das Erziehungsgeld einkommensunabhängig gezahlt, ab dem siebten Monat vermindert es sich bei bestimmten Einkommensgrenzen, und zwar monatlich um DM 40,— je DM 1200,— Jahresverdienst über der Einkommensgrenze.² Während des Bezugs von Erziehungsgeld kann eine „kurzzeitige Beschäftigung“ im Sinne des Arbeitsförderungsgesetzes ausgeübt werden. Gemeint ist damit eine auf weniger als 19 Wochenstunden beschränkte Arbeitszeit.

Das Erziehungsgeld wird zusätzlich zu Sozialleistungen wie Wohngeld, Sozialhilfe, Ausbildungsförderung und Arbeitslosenhilfe gezahlt. Im Unterschied zum bisherigen Mutterschaftsurlaub erhalten auch Hausfrauen, Selbständige und mithelfende Familienangehörige Erziehungsgeld.

Erwerbstätige, die Anspruch auf Erziehungsgeld haben, können für denselben Zeitraum, für den das Erziehungsgeld gewährt wird (oder wegen Übersteigen der Einkommensgrenze nicht gezahlt wird), Erziehungsurlaub von ihrem Arbeitgeber verlangen. Während des Erziehungsurlaubs darf die zulässige Teilzeitarbeit nur bei dem bisherigen Arbeitgeber geleistet werden.

Für den Arbeitgeber besteht für die Dauer des Erziehungsurlaubs ein Kündigungsverbot, wovon jedoch Ausnahmen durch die zuständige oberste Landesbehörde für zulässig erklärt werden können.

Die Finanzierung des Gesetzes übernimmt der Bund. Doch durch die Regelung, daß die einzelnen Bundesländer bestimmen dürfen, welche Ämter die Ausführung des Gesetzes übernehmen, kommt es dazu, daß in den verschiedenen Ländern unterschiedliche Ämter für die Bewilligung des Erziehungsgeldes zuständig sind.

Die Bundesregierung hat sich als familienpolitische Zielsetzungen dieses Gesetzes „Partnerschaft“, „Gleichberechtigung“ und „Wahlfreiheit“ auf ihre Fahnen geschrieben. Heiner Geißlers emanzipatorisch anmutende Begriffe können sicher nicht mit den von Frauen angestrebten Inhalten gleichgesetzt werden. Eine inhaltliche Umsetzung im Sinne von Frauen ist in einer patriarchalischen Gesellschaft nicht möglich.

Im Folgenden soll dargelegt werden, warum das Gesetz seinen angeblichen Zielsetzungen nicht gerecht werden kann.

1.

Durch die Höhe des gezahlten Erziehungsgeldes wird die vorhandene geschlechtsspezifische Rollenverteilung zwischen Mann und Frau in der Familie verfestigt.

1.1 Das Gesetz formuliert den anspruchsberechtigten Personenkreis geschlechtsneutral. Die Behandlung von Männern und Frauen ist somit formal gleich (§ 1 I BErzGG) und suggeriert eine Partnerschaft und Gleichheit zwischen Männern und Frauen, die gesellschaftlich nicht existiert.

Der Anspruch auf Erziehungsgeld wird nur gewährt bei vollständiger oder zumindest teilweiser Aufgabe der Erwerbstätigkeit (§ 1 I Ziffer 4 BErzGG). Insofern ist zu erwarten, daß die Anspruchsberechtigung von dem Elternteil geltend gemacht wird, der über ein geringeres Einkommen verfügt, damit der Unterschied zwischen dem Erziehungsgeld und der Einbuße des Arbeitsentgeltes möglichst niedrig bleibt. Beim Vergleich von Männer- und Fraueneinkommen miteinander ergibt sich ein geschlechtsspezifisches Einkommensgefälle, welches so hoch ist, daß Arbeiterinnen im Durchschnitt DM 844,— monatlich weniger verdienen als Arbeiter³, während die durchschnittliche Lohndifferenz bei den Angestellten sogar DM 1.476,— beträgt⁴.

Bei dieser Einkommensstruktur ist Hauptverdiener immer noch der Mann in der Familie, und die Frau ist Dazuverdienerin. Insofern werden faktisch fast ausnahmslos Frauen diejenigen sein, die ihre Berufstätigkeit aufgeben bzw. einschränken, damit das Familieneinkommen so hoch wie möglich erhalten bleibt. Denn welche Familie mit durchschnittlichem Einkommen kann es sich leisten, auf jene Differenz zwischen einem angenommenen Männereinkommen von DM 2.776,— (DM 694,— x 4) zu DM 600,— Erziehungsgeld, also auf DM 2.176,—

3 So betrug z.B. ein Bruttowochenverdienst der Arbeiter und Angestellten in Industrie und Handel im Oktober 84 bei den Männern DM 694,— und DM 483,— bei den Frauen. Das entspricht einer Differenz von DM 211,— d. Woche und DM 844,— im Monat. Vgl. Statistisches Bundesamt Wiesbaden, Wirtschaft und Statistik, Nr. 3/85, Kohlhammer Verlag GmbH, Stuttgart u. Mainz, S. 254

4 Bei den Angestellten in Industrie und Handel (kaufmännische und technische Angestellte) betrug der Bruttodurchschnittsmonatsverdienst im Januar 85 bei den Männern DM 4.078,— und bei den Frauen DM 2.602,—. Das entspricht einer Differenz von DM 1.476,— im Monat. Vgl. Statistisches Bundesamt Wiesbaden, Angestelltenverdienste in Industrie und Handel, Januar 1985, Verlag Kohlhammer GmbH, Stuttgart u. Mainz 1985, S. 11

1 vergl. Bundesgesetzblatt. Jahrgang 1985 Teil I, S. 2154

2 Die Einkommensgrenze ist bei Verheirateten DM 29.400,— und bei anderen Berechtigten DM 23.700,—. Diese Beträge erhöhen sich um DM 4.200,— für jedes weitere Kind des Berechtigten oder des Ehegatten (§ 5 II BErzGG). Als Einkommen gilt die Summe der im vorletzten Kalenderjahr vor der Geburt erzielten Einkünfte (§ 6 I BErzGG).

monatlich zu verzichten? Die Einkommenssituation der meisten Menschen mit Kindern kann diese starke Einkommenseinbuße nicht verkraften. Abgesehen von anderen Kriterien, wie z.B. geschlechtsspezifische Sozialisation, wird für die Mehrzahl der Fälle durch diese nachvollziehbaren finanziellen Erwägungen ausgeschlossen, daß der Mann für DM 600,— monatlich seine Berufstätigkeit aufgibt.⁵

1.2 Dies gilt nicht nur für berufstätige Partner, sondern im verstärkten Maße für die traditionelle Hausfrauenehe. Für den Mann gibt es aus genannten Gründen keine Motivation, aus dem Erwerbsleben auszusteigen, und für die Hausfrau soll eine Motivation geschaffen werden, Kinder zu gebären, was mit (entsprechend niedrigem) Erziehungsgeld prämiert wird.

1.3 Da gemäß § 1 Ziffer 2 BErzGG außer der häuslichen Gemeinschaft mit dem Kind auch die Personensorge für das Kind verlangt wird, ist die Entscheidung, wer Erziehungsgeld beantragt, den nichtehelichen Lebensgemeinschaften schon formal abgenommen. Gemäß § 1705 BGB hat in diesen Verbindungen ausschließlich die Mutter die Personensorge für das Kind, so daß der Vater für das Erziehungsgeld nicht in Betracht kommen kann. Andere Personen, die sich der Erziehung des Kindes widmen, z.B. Großeltern, Verwandte, Pflegeeltern und Sonstige, bleiben ohnehin unberücksichtigt.

1.4 Dadurch, daß die Anspruchsberechtigung nur gegeben ist, wenn die Erwerbstätigkeit auf höchstens 19 Std. wöchentlich eingeschränkt wird (§ 2 I Ziffer 1 BErzGG), wird aus den ausgeführten ökonomischen Überlegungen heraus die Frau in ihrer Dazuverdienerrolle gefestigt. Überschreitet sie die angegebene Höchstarbeitszeit von 19 Stunden, verliert sie grundsätzlich den Anspruch auf Erziehungsgeld. Hiermit wird unterstellt, daß bei einer Berufstätigkeit von mehr als 19 Stunden in der Woche keine Erziehungsarbeit geleistet wird. Überwiegend oder vollbeschäftigten Frauen wird somit das Erziehungsgeld vorenthalten, obwohl auch diese Frauen Erziehungsarbeit leisten, meistens sogar unter größeren Anstrengungen. Auch tragen sie mit ihren Steuern dazu bei, den Gutsituierten die staatliche Zusatzvergütung für Kinderbetreuung zu finanzieren. Außerdem müssen abhängig beschäftigte Frauen mit einer rigideren Anwendung des Gesetzes rechnen, da sie im Zweifel die Reduzierung ihrer Arbeitszeit nachweisen müssen. Dabei sind sie faktisch gegenüber den selbständigen Frauen benachteiligt — denn deren Angaben über die Arbeitszeit lassen sich praktisch nicht nachprüfen.⁶

5 vgl. Pfarr, Heide: Das Erziehungsgeld ist nicht mehr als eine Gebärprämie, in: Frankfurter Rundschau vom 19.3.1985

6 vgl. Heilmann, Joachim: Am Anfang steht der Gang zu irgendeinem Amt, in: Frankfurter Rundschau vom 22.1.1986 (Teil I, vom 23.1.1986 Teil II)

7 Malzahn, Marion: Erziehungsgeld — des Ministers Beitrag zur Frauenemanzipation, in: Kritische Justiz 2/85, S. 184 ff., vgl. auch Pfarr, Heide, a.a.O.

8 vgl. BVerfG v. 23.4.74, NJW 74, S. 1461

2.

Eine Teilung der Erwerbs- und Familienarbeit ist nicht möglich.

2.1 Die Möglichkeit, daß vollzeitbeschäftigte Eltern ihre Arbeitszeit beide um ein Viertel (20-30-Std.-Woche) reduzieren, um sich zeitlich Erwerbstätigkeit und Familienarbeit aufzuteilen, besteht nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz nicht. Denn das Erziehungsgeld wird zur Betreuung eines Kindes nur einer Person gewährt (§ 1 u. 2 BErzGG). Zwar ist ein einmaliger Wechsel der Betreuungspersonen erlaubt (§ 16 I BErzGG), jedoch wird von dem jeweiligen Anspruchsberechtigten immer verlangt, daß er/sie sich in erster Linie der Kindererziehung widmet.

2.2 Die Wahlfreiheit, Beruf und Familie miteinander zu verbinden, besteht bei solchen Regelungen weder für die traditionelle Kleinfamilie noch für Lebenszusammenhänge, in denen die Kindererziehung kollektiv getragen wird, also nicht auf Väter und Mutter reduziert ist.⁷

3.

Das Gesetz behandelt erwerbstätige, arbeitslose und nichterwerbstätige Frauen ungleich und favorisiert und prämiert die Hausfrauen- und Mutterrolle.

3.1 Die erwerbstätige Mutter soll auf die Leistungen des Gesetzes während der Mutterschutzfrist verzichten. Die Vermutung liegt nahe, daß sich ein Schutzgesetz zugunsten einer Personengruppe wieder zu deren Nachteil auswirkt. Der berufstätigen Mutter wird lediglich ihr früheres Einkommen innerhalb der 8-Wochen-Frist gesichert (bei Mehrlingsgeburten 12 Wochen). Die Intention des MuSchG ist nach Bundesverfassungsgericht folgende: „Der gesetzliche Mutterschutz verfolgt ganz allgemein das Ziel, den Widerstreit zwischen den Aufgaben der Frau als Mutter und ihrer Stellung im Berufsleben als Arbeitnehmerin im Interesse der Gesunderhaltung von Mutter und Kind auszugleichen.“⁸ Außerdem soll mit dem Mutterschaftsentgelt die wirtschaftliche Existenz und der Lebensstandard der Mutter vor Beginn der Schwangerschaft erhalten bleiben.⁹

Beide Gesetze, das Mutterschutzgesetz einerseits und das Erziehungsgeldgesetz andererseits, dienen unterschiedlichen Zwecken. Einmal der Gesundheit von Mutter und Kind und Erhaltung des Lebensstandards der Frau, und zum anderen der Betreuung und Erziehung der Kinder. Die erwerbstätige Frau erhält deshalb in den ersten Wochen nach der Geburt eines Kindes einen Lohnersatz, um ihren Lebensstandard und ihre eigene und ihres Kindes Gesundheit zu erhalten. Jedoch erhält sie nichts für die Erziehung und Betreuung ihres Kindes in der Zeit. Das Familieneinkommen ändert sich demnach nicht, sondern besteht für diese Zeit in der gleichen Höhe wie vor der Geburt weiter.

3.2 Gemäß § 2 II BERzGG steht der Bezug einer Lohnersatzleistung einer vollen Erwerbstätigkeit gleich, „wenn der Bemessung dieser Leistung ein Arbeitsentgelt für eine mehr als kurzzeitige Beschäftigung (19 Std.) im Sinne des Arbeitsförderungsgesetzes oder ein entsprechendes Arbeitseinkommen zugrunde liegt.“ Als eine solche Lohnersatzleistung wird u.a. das Arbeitslosengeld angesehen. Im BERzGG wird dies mit voller Erwerbstätigkeit gleichgesetzt und die Anspruchsberechtigung auf Erziehungsgeld entfällt somit für diese Personengruppe, weil Aufgabe bzw. Einschränkung der Erwerbstätigkeit Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Erziehungsgeld ist.

Dies läuft der Intention des Gesetzes zuwider, da diejenigen, die volle Betreuungsarbeit erbringen, Erziehungsgeld erhalten sollen. Arbeitslose sind eben in vollem Umfang dazu in der Lage wegen ihrer Nichterwerbstätigkeit. Indem hier zwei Bezugsgrößen (Erwerbstätigkeit und Lohnersatzleistung) einander gleichgestellt werden, fallen Arbeitslose aus dem Kreis der Anspruchsberechtigten heraus.

Es stellt sich hier weiterhin die Frage, ob bei Bezug von Arbeitslosengeld ein Arbeitsentgelt aus einer mehr als kurzzeitigen Beschäftigung zugrunde gelegt werden kann, wenn zugleich Erziehungsgeld beantragt wird. Die Erziehungsgeldberechtigten stehen nämlich dem Arbeitsmarkt nur für höchstens 19 Stunden zur Verfügung. Gemäß § 112 VIII AFG wird das dem Arbeitslosengeld zugrundeliegende Arbeitsentgelt nach der eingeschränkten Verfügbarkeit bemessen, wenn die Leistungsfähigkeit eingeschränkt wurde infolge tatsächlicher oder *rechtlicher Bindungen*. Tritt die Einschränkung während des Bezugs der Leistung ein, so ist das Arbeitslosengeld neu zu bemessen.¹⁰ Insofern stünde den betroffenen Frauen mindestens das Arbeitslosengeld auf Grundlage der eingeschränkten Verfügbarkeit neben dem Erziehungsgeld zu.

Da fast ausnahmslos Frauen das Erziehungsgeld in Anspruch nehmen werden und sich das Einkommensgefälle auch auf die Höhe des Arbeitslosengeldes niederschlägt und weil die Arbeitslosenquote bei den Frauen höher ist, werden die Frauen, die Erziehungsgeld in Anspruch nehmen wollen, in doppelter Weise bestraft für ihre frühere Erwerbstätigkeit. Zum einen haben sie schon eine finanzielle Einbuße in Kauf nehmen müssen, da sie durch den Verlust des Arbeitsplatzes nur noch 63 bzw. 68 % des letzten Nettogehaltes erhalten, zum anderen droht ihnen eine erneute Einbuße bei Inanspruchnahme des Erziehungsgeldes durch Fortfall des Arbeitslosengeldes. Sie erhalten noch nicht einmal ein reduziertes Arbeitslosengeld aufgrund der eingeschränkten Verfügbarkeit von 19 Stunden gemäß § 112 VIII AFG. Auch hier schmälert sich das Familieneinkommen nach der Geburt eines Kindes also, und von einer sogenannten Wahlfreiheit bei der Kindesbetreuung kann auch hier keine Rede sein.

3.3 Im Gegensatz zur erwerbstätigen und arbeitslosen Frau steht hier die (Haus-)Frau, die in der traditionellen Hausfrauenehe lebt, in der der Mann alleine das Einkommen bestreitet. Nach der Geburt eines Kindes besteht das Familieneinkommen ohne Einbuße in gleicher Höhe fort. Jedoch wird diese Familie von der Geburt des Kindes an mit DM 600,- belohnt, d.h. das Familieneinkommen erhöht sich um diesen Betrag. Nach dem Gesetz wird das Erziehungsgeld pauschal und einkommensunabhängig für 6 Monate gezahlt.

Die soziale Unausgewogenheit beim Bezug von Erziehungsgeld zwischen erwerbstätigen-, arbeitslosen- und Haus-Frauen weist auf eine deutliche Favorisierung der Hausfrauenehe hin, also einer Lebensform, die durch die gesellschaftliche Wertlosigkeit der Hausarbeit und die daraus resultierende ökonomische Abhängigkeit vom Mann für Frauen keine Gleichberechtigung und Partnerschaft möglich macht. Diese Favorisierung könnte zur möglichen Folge haben, daß verheiratete Frauen im gebärfähigen Alter mangels Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt eher dazu neigen, ein Kind zu gebären, als ihren Anspruch auf Arbeit geltend zu machen.

4.

Das Gesetz bietet für berufstätige Frauen, die auf ihr Erwerbseinkommen angewiesen sind, keine Möglichkeit, Beruf und Kinderbetreuung sinnvoll miteinander zu verbinden.

4.1 Die Frauen, die auf ihr eigenes Einkommen angewiesen sind, müssen zum Erziehungsgeld den Betrag hinzuverdienen, den sie für ihren Lebensunterhalt brauchen. Ist dies mit einer Arbeitszeit von 19 Stunden wöchentlich nicht möglich, so bleibt ihnen nur die Wahl, auf das Erziehungsgeld ganz zu verzichten oder Sozialhilfe zu beantragen.

Gemäß § 15 BERzGG darf eine zulässige Teilzeitarbeit nicht bei einem anderen Arbeitgeber ge-

9 vgl. Meisel/Hiersemann: Mutterschutz und Mutterschaftshilfe — Kommentar, Franz-Vahlen Verlag, München 1978, Einleitung II Ziffer 2b, RN 24

10 vgl. Knigge, Ketelsen, Marschall, Wittrock, Arbeitsförderungsgesetz — Kommentar, Nomos-Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 1984 zu § 112 AFG Anm. 53

leistet werden. Gefolgert wird dies daraus, daß während des Erziehungsurlaubs nur die Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses (Arbeitspflicht für den Arbeitnehmer, Lohnzahlungspflicht für den Arbeitgeber) ruhen, die Nebenpflichten jedoch weiterbestehen.¹¹ Arbeitsvertraglich sei es einem Arbeitgeber nicht zuzumuten, dem Arbeitnehmer den Arbeitsplatz freizuhalten, wenn dieser anderweitig einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht. Eine besondere Ungereimtheit dieser Konstruktion ergibt sich daraus, daß der/die Erziehungsurlauber/in keinen Rechtsanspruch auf die Reduzierung der Arbeitszeit hat¹². Weigert sich der Arbeitgeber, die Arbeitszeit herabzusetzen, so trägt die erziehungsurlaubs-willige Arbeitnehmerin die wirtschaftlichen Folgen daraus alleine. Sie kann noch nicht einmal den Versuch unternehmen, eine Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber zu finden.

Dies trifft vor allem alleinerziehende Frauen, die ihren und der Kinder Unterhalt aus eigener Arbeit bestreiten müssen. Denn wenn der Arbeitgeber eine Reduzierung der Arbeitszeit nicht zuläßt und sie voll weiterbeschäftigt bleibt, entfällt der Anspruch auf Erziehungsgeld, und die Kosten für die Betreuung des Kindes steigen oft beträchtlich. Bleibt sie zu Hause, können von DM 600,— zwei oder drei Personen nicht leben.

4.2 Es ist schwierig, die Differenz zwischen dem letzten Einkommen aus Erwerbstätigkeit und dem Erziehungsgeld mit Sozialhilfe auszugleichen, denn von Sozialhilfe zu leben ist nicht ohne weiteres möglich. Hier ist zu beachten, daß bei Antragstellung auf Sozialhilfe geprüft wird, ob nicht andere Unterhaltspflichten, z.B. die der Eltern bestehen (§ 11 BSHG). Die sich daraus ergebenden Belastungen werden viele Frauen vermeiden wollen und verzichten deshalb auf diese Möglichkeit der Existenzsicherung.¹³

Davon betroffen sind sowohl Alleinerziehende als auch die Frauen der unteren Einkommensschichten, wo die Einkünfte des Mannes nicht ausreichen, den Familienunterhalt zu sichern. Auch diese Frauen müssen verdienen, und zwar mehr als DM 600,— im Monat.¹⁴

5.

Das Kündigungsverbot wird für die Mehrzahl der Frauen keine Wirkung zeigen und, bedingt durch das Zusammenspiel mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz, werden sich sowohl die Chancen der Frauen auf dem Arbeitsmarkt als auch die Qualität der Arbeitsplätze verschlechtern. Das Kündigungsverbot des BErzGG erstreckt sich im Gegensatz zu § 9a MuSchG, der ein Kündigungsverbot während

des Mutterschaftsurlaubs und der beiden nachfolgenden Monate vorsah, lediglich auf die Dauer des Erziehungsurlaub (§ 18 BErzGG).

5.1 Diskutiert wurde das Kündigungsverbot in den Medien unter dem Stichwort „Arbeitsplatzgarantie“.¹⁵ Ob der Erziehungsurlauberin der Arbeitsplatz garantiert bleibt, hängt vom Arbeitsvertrag ab. Die Art der vom Arbeitnehmer zu leistenden Arbeit ergibt sich aus dem Inhalt des Arbeitsvertrages. Im Rahmen des Vertrages kann der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin aufgrund seines Direktionsrechts die Arbeiten zuweisen. Je nachdem, ob sie für eine bestimmte Tätigkeit angenommen wurde oder die Arbeit im Vertrag nur generalisierend umschrieben wurde, können ihr u.U. sehr verschiedene Arbeitsplätze zugewiesen werden. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers ist zu weitgehend, als daß das BErzGG der Arbeitnehmerin garantieren könnte, daß sie nach dem Erziehungsurlaub tatsächlich an ihrem alten Arbeitsplatz weiterbeschäftigt wird.

5.2 Eine Verwässerung des ohnehin schon schlechteren Kündigungsschutzes im Vergleich zum MuSchG halten § 18 Satz 2 u. 3 bereit, wonach die oberste Landesbehörde die Zustimmung zur ausnahmsweisen Kündigung eines Erziehungsurlaubs geben kann. Unter diese Ausnahmen fallen z.B. Erziehungsurlauber, die in einem Kleinbetrieb mit i.d. Regel fünf oder weniger Arbeitnehmern beschäftigt sind, und der Arbeitgeber seinen Betrieb nur mit einer Ersatzkraft mit unbefristetem Arbeitsvertrag weiterbetreiben kann, weiterhin, wenn die wirtschaftliche Existenz des Arbeitgebers durch die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses während des Erziehungsurlaubs unbillig erschwert würde. Eine solche „unbillige“ Erschwerung ist auch für den Fall anzunehmen, daß der Arbeitgeber wegen der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses keine geeignete Ersatzkraft für einen nur befristeten Arbeitsvertrag findet.¹⁶

Betroffen sind die (leider) wenigen Frauen in leitenden Positionen. Wollen sie Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen, droht ihnen die Kündigung aus wichtigem Grund dann, wenn der Arbeitgeber gegenüber der Landesbehörde¹⁷ begründet, daß eine geeignete Ersatzkraft für derartige Aufgaben befristet nicht zu finden ist, zumal in diesen Kreisen die Annahme verbreitet ist, daß es niemandem zuzumuten ist, befristet Leitungsfunktionen auszuüben.

Für die erziehungsurlaubs-willigen Frauen in Kleinbetrieben wird die Inanspruchnahme der gesetzlichen Möglichkeiten ebenfalls zum Risiko. Es liegt in der Hand der Arbeitgeber, mit Hilfe guter Begründungen den Störfaktor „Erziehungsurlauberin“ doch noch aus dem Betrieb zu beseitigen. Den

11 vgl. Entwurf eines Gesetzes über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub, Begründung zu § 15 BErzGG

12 Heilmann, Joachim, a.a.O.

13 vgl. Pfarr, Heide, a.a.O.

14 vgl. Pfarr, Heide, a.a.O.

15 vgl. Pfarr, Heide, a.a.O.

16 vgl. Entwurf eines Gesetzes über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub (BErzGG), Begründung zu § 18 BErzGG, vgl. auch Heilmann, Joachim, a.a.O.

17 In den meisten Ländern sind dies die Gewerbeaufsichtsämter.

betroffenen Frauen bleibt nur die Möglichkeit, ihren Vollzeitarbeitsplatz nicht aufzugeben und auf Erziehungsgeld und -urlaub zu verzichten, wenn sie ihren Arbeitsplatz nicht aufs Spiel setzen wollen.

Von einer Arbeitsplatzsicherheit kann bei solchen Kündigungsausnahmeregelungen im Sinne und Interesse der Arbeitgeber ja wohl keine Rede mehr sein.

5.3 Da das Kündigungsverbot nur für die Dauer des Erziehungsurlaubs Gültigkeit besitzt, greift diese Regelung nicht für Frauen, die zwar Erziehungsgeld beanspruchen, jedoch keinen Erziehungsurlaub nehmen und stattdessen einer Teilzeitbeschäftigung im erlaubten Umfang nachgehen. Für diese Halbtagskräfte besteht eine unsichere Rechtslage, da noch nicht voraussehbar ist, wie dieser Status rechtlich zu qualifizieren ist. Das BAG hat sich hierzu noch nicht abschließend geäußert.

Die propagierte Wahlkreiheit zwischen Erwerbstätigkeit und vorübergehender Betreuungsarbeit wird somit zur Farce, wenn die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs mit dem Verlust des Arbeitsplatzes verbunden sein kann.

5.4 Von dem Kündigungsverbot könnten ohnehin nur die Frauen profitieren, die einen Arbeitsplatz haben.

Frauen sind überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen. Sie stellen zwar nur 37 % der Arbeitnehmer/innen, jedoch 48% der Arbeitslosen dar.¹⁸ So betrug die Arbeitslosenquote 1984 insgesamt 9,1%. Der Anteil der Frauen lag bei 10,2% (zum Vergleich: der der Männer lag bei 8,5%).¹⁹ Im Juni 1985 betrug die Arbeitslosenquote insgesamt 8,7%, dabei waren 10% der Frauen und 7,9% der Männer betroffen. Hinzu kommt die Jahr für Jahr steigende Zahl der arbeitslosen Frauen, die keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder -hilfe haben und die deshalb aus den offiziellen Statistiken herausfallen. Dazu gehören auch die Frauen, die es aufgegeben haben, sich beim Arbeitsamt als arbeitssuchend registrieren zu lassen, weil sie sich davon ohnehin keine Hilfe versprechen. Sie sind die sogenannte stille Reserve des Arbeitsmarktes, deren Zahl sich zwischen 600.000 - 700.000 bewegt.²⁰ Wenn sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt insbesondere für Frauen immer mehr verschärfen wird, was angesichts der zu erwartenden Rationalisierungen wegen der neuen Technologien zu erwarten ist, wird ein Kündigungsverbot für immer mehr Frauen leer laufen, weil es für sie keinen Arbeitsplatz mehr gibt, der zu garantieren wäre.

5.5. Das Kündigungsverbot ist im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz problematisch, da die Gefahr besteht, daß Frauen im gebärfähigen Alter nur noch befristet eingestellt werden.

Am 1.5.85 ist das Beschäftigungsförderungsgesetz in Kraft getreten. Gem. § 1 I BeschFG ist es zulässig, die einmalige Befristung des Arbeitsver-

trages bis zur Dauer von 18 Monaten zu vereinbaren, wenn, so Ziffer 1, der Arbeitnehmer neu eingestellt wird, oder gem. Ziffer 2, wenn im unmittelbaren Anschluß an eine Berufsausbildung ein Arbeitnehmer eingestellt wird, für den ein unbefristeter Arbeitsplatz nicht zur Verfügung steht. Das bedeutet, daß die Arbeitsverhältnisse allein durch Zeitablauf enden (§ 620 BGB).

Da es keiner Kündigung bedarf, gibt es auch keinen Kündigungsschutz, denn eine Beschäftigungsgarantie setzt ein fortbestehendes – ruhendes – Arbeitsverhältnis voraus. Läuft ein Arbeitsvertrag fristgemäß aus, ist danach kein Raum mehr für eine Beschäftigungsgarantie. Weil das Gesetz weder vorsieht, daß nur bei einer Einstellung auf einen neuen, zusätzlichen Arbeitsplatz befristet werden darf, noch, daß der Produktionszuwachs nicht mit Überstunden aufgefangen werden darf, ist daraus zu schließen, daß die Befristung auch bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen gilt.²¹

Als Konsequenz des Zusammenspiels von Beschäftigungsförderungsgesetz und dem BERzGG ist nach realistischer Einschätzung vorhersehbar, daß Frauen im gebärfähigen Alter aus ökonomischen Erwägungen der Arbeitgeber heraus nur noch befristete Arbeitsverträge erhalten. Denn bei Ablauf der Frist greift kein Kündigungsverbot nach dem geltenden Mutterschutzgesetz,²² und auch zu der Beschäftigungsgarantie gemäß § 18 BERzGG wäre der Arbeitgeber nicht verpflichtet. Würde eine Frau innerhalb des befristeten Arbeitsverhältnisses schwanger, ließe der Arbeitgeber den Vertrag auslaufen. Nur wenn sie nicht schwanger wird, erhält sie ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis.

Da der Großteil der Frauenarbeitsplätze eine geringe Qualifikation voraussetzt und die Fluktuationsrate für diese Arbeitsplätze besonders hoch ist, haben Frauen im gebärfähigen Alter kaum noch eine Chance auf einen Dauerarbeitsplatz.

5.6 Selbst das Beschäftigungsförderungsgesetz, welches Bestimmungen zur Teilzeitarbeit enthält (§ 5 BeschFG), sieht keine Regelung der sozialen Absicherung dieser Arbeitsform vor. Es gibt sogar

18 vgl. Pressedokumentation über die Große Anfrage der SPD-Bundestagsfraktion zur Frauenarbeitslosigkeit, vorgestellt am 3.11.1983

19 vgl. Statistisches Bundesamt Wiesbaden, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer, a.a.O., S. 38/39

20 Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Arbeitslosigkeit um 0,4 % verringert. Der Anteil der Frauen reduzierte sich im Gegensatz zum Anteil der Männer nur um 0,2 %, während sich deren Anteil um 0,6 % verringerte.

21 Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Arbeitslosigkeit um 0,4 % verringert. Der Anteil der Frauen reduzierte sich im Gegensatz zum Anteil der Männer nur um 0,2 %, während sich deren Anteil um 0,6 % verringerte.

21 vgl. Pfarr, Heide, a.a.O.

22 vgl. Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 4. Auflage, Verlag C.H. Beck, München 1982, RN 664

in § 6 BeschFG den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, in Tarifverträgen zuungunsten der Arbeitnehmer/innen abzuweichen. Somit bietet das Erziehungsgeldgesetz den Frauen eine Arbeitsform an, die in keiner Weise einem rechtlich abgesicherten Vollzeitarbeitsverhältnis entspricht. Darüberhinaus wird durch § 5 BeschFG der Arbeitsform des Job-Sharings Tür und Tor geöffnet – mit entsprechenden Auswirkungen auf die soziale Absicherung der Frauen.

Neben der schlechteren sozialen Absicherung und Intensivierung der Arbeit sind Teilzeitarbeitsplätze außerdem mit geringeren Aufstiegsmöglichkeiten verbunden. Ersteres wird zwar durch die beitragsfreie Weiterversicherung in der Krankenversicherung und durch die Erhaltung des Schutzes der Arbeitslosenversicherung während der Zeit des Erziehungsgeldbezuges aufgefangen,²³ jedoch bleiben die geringen Aufstiegsmöglichkeiten auf diesen Arbeitsplätzen. Unternehmerische Karrieremuster verlangen noch immer ununterbrochenen Einsatz am Arbeitsplatz. Hier können Frauen mit familienbedingter Reduzierung der Arbeitszeit die Männer nicht wieder einholen.²⁴

Es ist abzusehen, daß durch das Zusammenwirken von Erziehungsgeldgesetz und Beschäftigungsförderungsgesetz die von Frauen angestrebte Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Form der von ihrem Mann abhängigen „Dazuverdienerin“ verfestigt wird, auf Arbeitsplätzen, deren Qualifikationsniveau sehr gering ist, die entsprechend schlecht bezahlt sind, mit ungeklärtem Kündigungsschutz und ohne ausreichende soziale Absicherung.

6.

Die Ideologie, die dieses Gesetz repräsentiert, dürfte deutlich geworden sein. Die neue partnerschaftliche Sprache kann die Diskriminierung der Berufstätigkeit der Frauen nicht verschleiern. Ohne Beachtung ökonomischer Zwänge wird die Gleichberechtigung der Frauen als Wahlfreiheit zwischen der Welt der Arbeit und der Welt der Familie dargestellt.

Die Haus- und Erziehungsarbeit wird gesellschaftlich attraktiv gemacht und soll die Frauen zu ihrer eigentlichen Rolle als Mütter zurückführen. Das hat einmal zur Folge, daß die Mütter sich weiter um die Erziehung ihrer Kinder kümmern und kostengünstigere Arbeit leisten, als wenn entsprechende staatliche Einrichtungen mit ausgebildetem Personal eingerichtet würden. Und zweitens fallen sie als Konkurrentinnen der Männer auf dem Arbeitsmarkt fort. Frau kann sich des Eindrucks nicht erwehren, daß sich letzteres in den Köpfen der am Gesetz Beteiligten abspielte, denn um die Anerkennung und Bezahlung von Betreuungsarbeit kann es ihnen nicht gegangen sein.

23 vgl. Pressedienst des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit Nr. 21 vom 12.2.1985, S. 4

24 vgl. Pfarr, Heide, a.a.O.

Wäre es dem Gesetzgeber wirklich um die Bewertung der Erziehungsarbeit gegangen, wäre grundsätzlich jede Frau, die Erziehungsarbeit leistet, anspruchsberechtigt, unabhängig von ihrem Einkommen oder Nicht-Einkommen. Außerdem wäre der Betrag als Erziehungsgeld höher geworden, denn niemand wird behaupten können, DM 600,— entsprechen einer angemessenen Bezahlung der von Frauen geleisteten Erziehungsarbeit.

Ebenfalls kann es den am Gesetz Beteiligten nicht um einen Ausgleich für Einkommenseinbußen gegangen sein, denn diese sind nicht notwendige Voraussetzungen für den Bezug von Erziehungsgeld. Außerdem werden auch nicht die finanziellen Belastungen nach der Geburt eines Kindes ausgeglichen, denn diese Belastungen entstehen ohnehin, auch wenn beide Eltern vollbeschäftigt sind.

So kann frau den Eindruck gewinnen, daß das Gesetz – zumindest nicht in erster Linie – für Erwerbstätige gemacht ist und es den Beteiligten darum geht, die Frauen durch den Anreiz des Erziehungsgeldes vom Arbeitsmarkt zu verdrängen, um u.a. die Arbeitslosenstatistiken insgesamt zu verschönern.

Bei der Entwicklung dieses Gesetzes hatten die Beteiligten jedenfalls kein emanzipatorisches Frauenbild im Kopf, denn das Gesetz wird seinen propagierten Zielsetzungen nicht gerecht. Daran ändert auch die Tatsache, daß den Männern formal die Wahlfreiheit zwischen Beruf und Familie angeboten wird, erstmal nichts. Denn, wie belegt, werden fast ausnahmslos Frauen dazu bewegt, die Erwerbstätigkeit aufzugeben oder einzuschränken. Eine einschneidende Verbesserung der Situation der Frauen (mit Kindern) bringt das Gesetz nicht mit sich.

Im Gegenteil: Es leistet keinen Beitrag zur Emanzipation der Frauen, sondern ist so angelegt, daß es das traditionelle Rollenverständnis in der Familie – Vater als erwerbstätiger Ernährer und Mutter als allenfalls teilzeitarbeitende Hausfrau – weiter verfestigt.