

Das ruhende Arbeitsrechtsverhältnis

Das Ruhen von Arbeitsrechtsverhältnissen ist — unter Verwendung dieser Terminologie — nur in den Bestimmungen über den Grundwehrdienst¹ geregelt. Im übrigen geht die arbeitsrechtliche Literatur² und die Entscheidungspraxis der Gerichte³ davon aus, daß es in weiteren Fällen ein Ruhen des Arbeitsrechtsverhältnisses gibt. Als wichtigstes Beispiel wird auf die Freistellung einer Mutter bis zum Ende des ersten Lebensjahres, ihres Kindes verwiesen, d. h. auf § 131 Abs. 4 GBA, ohne daß im Gesetzbuch der Arbeit diese Bezeichnung verwandt wird. Als weitere Beispiele für ein Ruhen des Arbeitsrechtsverhältnisses werden Fälle von Inhaftierungen oder Invalidisierungen genannt.

Das Fehlen einer gesetzlichen Regelung erschwert die Arbeit der Gerichte und insbesondere der Konfliktkommissionen.

Die nachfolgende Betrachtung versucht, den Begriff des ruhenden Arbeitsrechtsverhältnisses zu klären und Anregungen für den Gesetzgeber zu geben.

Zum Begriff des ruhenden Arbeitsrechtsverhältnisses

Wesentliche Hinweise für die Klärung des Begriffs geben uns die geregelten Beispiele. Im Falle der Einberufung eines Werk tätigen zum Grundwehrdienst steht er dem Betrieb für 18 Monate nicht zur Verfügung. Er kann seiner Verpflichtung aus § 20 GBA zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben des vereinbarten Arbeitsbereichs nicht nachkommen und braucht es auch nicht. Der Betrieb ist damit zunächst seiner Verpflichtung entbunden, dem Werk tätigen die Erfüllung der Arbeitsaufgaben des vereinbarten Arbeitsbereichs zu ermöglichen und ihm Lohn nach der Leistung zu zahlen, da dieser an die Arbeitsleistung im Betrieb geknüpft ist (§§ 20 Abs. 2, 39 ff. GBA).

Unter einem ruhenden Arbeitsrechtsverhältnis muß daher zunächst in diesem Falle verstanden werden, daß die grundlegenden Rechte und Pflichten sowohl des Werk tätigen als auch des Betriebes, die sich aus dem Arbeitsrechtsverhältnis ergeben, nicht zu verwirklichen sind, während das Arbeitsrechtsverhältnis im übrigen fortbesteht. Vergleicht man den hier festgestellten Inhalt des Begriffs des ruhenden Arbeitsrechtsverhältnisses mit anderen Sachverhalten, so ergeben sich Gemeinsamkeiten. Auch nach § 131 Abs. 4 GBA kann die Mutter des Kleinstkindes unbezahlte Freizeit bis zum Ende des ersten Lebensjahres des Kindes bei ununterbrochener Betriebszugehörigkeit erhalten. Wiederum sind Werk tätige und Betrieb von ihren Pflichten befreit; es werden weder Lohn- noch Ausgleichszahlungen geleistet.

Mit dieser Regelung ist die Festlegung des § 128 Abs. 2 GBA insoweit eng verwandt, als hier Werk tätige dann freizustellen sind, wenn dies zur Pflege eines erkrankten Kindes erforderlich ist. Bei alleinstehenden Werk tätigen wird man ein ruhendes Arbeitsrechtsverhältnis nach dem Ablauf der zwei Werktage annehmen müssen, während der sie nach § 128 Abs. 3 GBA Krankengeld und Lohnausgleich erhalten.

Auch im Falle der Invalidität kann der Werk tätige infolge der ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeit zumindest für eine vorübergehende, nicht feststehende

Zeit seinen Arbeitspflichten nicht bzw. nur unzureichend nachkommen; die hauptsächlichen Pflichten und Rechte eines Arbeitsrechtsverhältnisses können nicht wirksam werden. Hier ist gleichfalls hervorzuheben, daß Ausgleichszahlungen nicht mehr erfolgen.

Die gleichen Merkmale treffen für einen Inhaftierten zu⁴.

Das Problem des ruhenden Arbeitsrechtsverhältnisses entsteht auch dann, wenn ein im Betrieb beschäftigter Werk tätiger in eine solche Funktion einer Partei oder Massenorganisation gewählt wird, die nach den Festlegungen der jeweiligen Organisation hauptamtlich ausgeübt wird (§ 37 Abs. 1 GBA). Auf keinen Fall beendet die Wahl gleichzeitig automatisch das zunächst bestehende Arbeitsrechtsverhältnis, wenn natürlich auch die Möglichkeit gegeben ist, es auf gesetzlichem Wege — durch Aufhebungsvertrag (§ 31 Abs. 1 GBA) — zu beenden.

Ein vergleichbarer Sachverhalt könnte weiterhin auch dann vorhanden sein, wenn eine Freistellung zu Schulungs- bzw. Ausbildungszwecken erfolgt, jedoch Ausgleichszahlungen gem. § 77 Abs. 2 letzter Satz GBA nicht erfolgen.

Es gibt nach unserem Arbeitsrecht eine Reihe von Sachverhalten, bei denen zumindestens einige der vorstehend stets beobachteten Merkmale vorhanden sind, so z. B. die Freistellung zur Teilnahme an Reservisten- ausbildungen oder Reservistenübungen, Befreiungen von der Arbeitsleistung wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, Urlaub oder Schulung oder der Schwangerschafts- und Wochenurlaub. Das Oberste Gericht hat sich in seiner Entscheidung vom 20. Oktober 1961 - Za 4/61 - (OGA Bd. 3 S. 176) bemüht, eine Abgrenzung zu treffen, und hierbei darauf hingewiesen, daß die zuletzt erwähnten Beispiele in der Regel nur kurzfristige Zeiträume umfassen, gesellschaftlich notwendige Unterbrechungen zur Erhaltung und Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit bzw. zur politischen und fachlichen Weiterbildung betreffen.

Diesen Gesichtspunkten kann zunächst zugestimmt werden. Jedoch zeigt sich schon hier die Kompliziertheit des gegenwärtigen Rechtszustandes. Sicherlich kann die Zeitdauer von Bedeutung sein, aber sie ist noch kein Abgrenzungskriterium, da der Zeitraum unterschiedlich sein kann. Auch der Gesichtspunkt der gesellschaftlichen Notwendigkeit spielt in den Fällen des Ruhens eine entscheidende, wenn nicht die entscheidende Rolle, denn erkennbar geht es ja gerade darum, aus gesellschaftlichem Interesse das Arbeitsrechtsverhältnis fortbestehen zu lassen, wobei sich dieses Interesse natürlich sehr unterschiedlich ausdrücken kann, z. B. einerseits Gewährleistung des Arbeitsplatzes für den Grundwehrdienstpflichtigen und andererseits für den Strafgefangenen. Aus diesen Überlegungen folgt jedoch m. E., daß es nicht möglich ist, generell abzugrenzen, wann ein ruhendes Arbeitsrechtsverhältnis vorliegt und geregelt werden muß und in welchen Fällen nicht. Geregelt werden kann jedoch, welche Merkmale ein ruhendes Arbeitsrechtsverhältnis aufweist; im übrigen muß es dann weiteren Bestimmungen überlassen bleiben, wann von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wird. Es wird Sachverhalte geben, die nur als ruhende Arbeitsrechtsverhältnisse ausgestaltet werden können, während in anderen Fällen auch eine andere Regelung denkbar wäre, z. B. einerseits Verbüßung einer Frei-

¹ Vgl. § 4 Abs. 2 der Besoldungsverordnung vom 24. Januar 1962 (GBl. II S. 49); § 2 Abs. 1 der Förderungsverordnung vom 24. Januar 1962 (GBl. II S. 53).

² So z. B. Schlegel, Leitfaden des Arbeitsrechts, Berlin 1959, S. 164; Kirschner, „Nicht gleich fristlos entlassen“, Arbeit und Arbeitsrecht 1963, Heft 4, S. 73.

³ so z. B. O. G., Urteil vom 20. Oktober 1961 - Za 4/61 - OGA Bd. 3 S. 176 (181); Arbeitsrecht 1962, Heft 2, S. 60.

⁴ So auch Kirschner, a. a. O.; O. G., Urteil vom 9. August 1963 - za 35/63 - NJ 1964 S. 123.