

Die Forderung an den Werkträgern, für die Kündigung Gründe anzugeben, ist unter dem Aspekt ihrer Auswertung für die weitere Leitungstätigkeit des Betriebsleiters sicherlich berechtigt. Jedoch ist zu beachten, daß das Gesetz keine Sanktionen vorsieht, wenn keine Gründe in der Kündigung des Werkträgers angegeben sind.

Entgegengetreten werden muß auch einigen fehlerhaften Ansichten zur Angabe der Kündigungsgründe durch den Betrieb. Aus der Aufhebung der Richtlinie Nr. 5 des Plenums des Obersten Gerichts zu § 9 der VO über Kündigungsrecht vom 31. Januar 1955 (OGA Bd. 1 S. 7) nach Inkrafttreten des GBA haben verschiedene Gerichte den Schluß gezogen, es seien auch im Kündigungsschreiben nicht angegebene Gründe im Verfahren zu prüfen. Der Grundsatz, daß das sog. Nachschieben von Kündigungsgründen unzulässig ist, gilt nach wie vor. Die Angabe der für die Kündigung maßgebenden Gründe im Kündigungsschreiben des Betriebes ist daher notwendig, um ein sachlich nicht gerechtfertigtes Hinausdrängen des Werkträgers aus dem Betrieb zu verhindern. Solche Angaben wie „aus den bekannten Gründen“ erfüllen die gesetzliche Forderung nicht. Auf diese Grundsätze hätten die Verfasser näher eingehen sollen.

Zur Qualifizierung

Die sozialistische Verfassung der DDR garantiert jedem Bürger das Recht auf Bildung (Art. 25). Es zu nutzen liegt nicht nur im Interesse jedes einzelnen, sondern ist ein gesellschaftliches Anliegen. Die Einführung moderner Technik und der fortschreitenden wissenschaftlichen Erkenntnisse in den Produktionsprozeß erfordert eine Qualifizierung der Werkträger auf lange Sicht. Die Ausführungen zum Qualifizierungsvertrag (S. 249 ff.) und zur Qualifizierung überhaupt werden daher nicht als etwas Abgeschlossenes betrachtet werden können.

Die Verfasser haben in Grundzügen einige Überlegungen für die künftige Entwicklung angedeutet. Die Betrachtungen über Rechte und Pflichten der Betriebe und der Werkträger bei der Qualifizierung entsprechend der gesellschaftlichen Zielstellung werden an Hand des einzelnen Vertragsverhältnisses nicht umfassend abgeleitet werden können. Insbesondere die Ausführungen über besondere Probleme im Zusammenhang mit Qualifizierungsverträgen (S. 256) könnten jedoch dazu verleiten, die objektive Notwendigkeit der weiteren Qualifizierung und die daraus folgenden Anforderungen an den Betrieb zur Schaffung der materiellen und politisch-ideologischen Voraussetzungen nicht als den eigentlichen Schwerpunkt zu sehen.

Der Betrieb kennt seine prognostischen Vorstellungen und seine perspektivische Entwicklung. Diese allen Werkträgern bekanntzugeben und die sich daraus für jeden einzelnen ergebenden Schlußfolgerungen für seinen künftigen Einsatz und die dafür erforderliche Qualifikation abzuleiten und zu beraten ist eine entscheidende Voraussetzung, um die Werkträger zum weiteren Lernen zu gewinnen. Die Sicherung der erforderlichen Qualifizierungsmöglichkeiten und die Organisation einer wirksamen Unterstützung, insbesondere für ältere Werkträger, werden im Vordergrund stehen müssen.

Die sich aus diesen Aspekten ergebenden Rechtsfragen müssen noch weiter untersucht werden. Inwieweit die disziplinarische Verantwortlichkeit wegen mangelnden Fleißes oder anderer subjektiver Gründe Bedeutung in der Praxis hat, mag dahingestellt sein. Jedenfalls wird sie die Ausnahme und nicht das ent-

scheidende Mittel sein, um dem Werkträger die Notwendigkeit der Qualifizierung bewußt zu machen.

Die bisweilen vertretene Ansicht, der Werkträger habe vom Betrieb aufgewandte Qualifizierungskosten zu erstatten, falls er kurz vor oder nach Abschluß der Qualifizierung den Betrieb verläßt, dürfte durch Veröffentlichungen aus der letzten Zeit zutreffend widerlegt sein.³ In dem Lehrbuch wird das in dieser Richtung auch dargelegt.

Zur materiellen Verantwortlichkeit des Betriebes bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit

Wegen der Fülle der zur materiellen Verantwortlichkeit des Betriebes bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit (S. 337 ff.) vorgetragenen Gedanken sowohl hinsichtlich der Auslegung des geltenden Rechts als auch der Gestaltung künftiger Regelungen kann hier nur auf einige Probleme hingewiesen werden:

Die geltende Regelung geht davon aus, daß der Werkträger seine Ansprüche innerhalb einer Frist von zwei Jahren geltend machen muß (§98 Abs. 4 GBA). Die Auslegung dieser Bestimmung kann sich nur auf die Maßstäbe beziehen, die an die Art und Weise der Geltendmachung sowie die damit zusammenhängende Frage, wann die Verjährungsfrist zu laufen beginnt, anzulegen sind. Soweit sich die Verfasser gegen überspitzte Anforderungen an die Geltendmachung wenden, ist ihnen beizupflichten. Die Vielfalt der Lebensvorgänge läßt eine vollständige Aufzählung der möglichen Formen der Geltendmachung nicht zu. Geklärt werden muß das aber immer an Hand der konkreten Umstände des Einzelfalles. Die generelle Forderung, der Betrieb habe von sich aus die Voraussetzungen für die Schadenersatzleistung zu prüfen und dem Werkträger mitzuteilen, ob und in welcher Höhe er Schadenersatz leisten will, kann jedenfalls im arbeitsrechtlichen Verfahren nicht als Grundlage für die Prüfung der Verjährung und die Zulässigkeit der Verjährungseinrede durch den Betrieb genommen werden.

Die Verjährungsfrist beginnt mit dem Ablauf der Jahresfrist, in dem der Werkträger Kenntnis vom Schaden und vom Ersatzpflichtigen erlangt hat. Es mag Fälle geben, insbesondere bei Berufskrankheiten, bei denen der ursächliche Zusammenhang zwischen einer später in Erscheinung tretenden gesundheitlichen Beeinträchtigung und einem früheren Arbeitsverhältnis in geeigneter Weise geklärt werden muß und dadurch der Ersatzpflichtige dem Werkträger nicht ohne weiteres bekannt ist.

In der Praxis bereitet auch die Beantwortung der Frage, wann der Werkträger Kenntnis vom Schaden hatte, gewisse Schwierigkeiten. Das muß im Einzelfall geklärt und nach der objektiven Sachlage beantwortet werden. Die weitere Auseinandersetzung gerade mit diesen Problemen wäre eine gute Hilfe für die Praxis gewesen⁴.

Zum Umfang des Schadens hat das Oberste Gericht in seiner Entscheidung vom 28. Juli 1967 — Za 13/67 — (NJ 1967 S. 711; Arbeit und Arbeitsrecht 1967, Heft 18, S. 431) Grundsätze ausgesprochen, die von den Verfassern noch nicht berücksichtigt werden konnten. Diese Grundsätze stimmen prinzipiell mit den hierzu von den Autoren dargelegten Ansichten überein, treffen allerdings gewisse Einschränkungen, die bei Entscheidun-

3 vgl. insb. Pogodda / Bossmann, „Die Rechtspflicht zur Qualifizierung und die Qualifizierungskosten“, Arbeit und Arbeitsrecht 1968, Heft 2, S. 39 ff., und die dort angegebene Literatur. Vgl. auch OG, Urteil vom 23. August 1968 - Ua 2/68 - (NJ 1968 S. 671).

4 Vgl. hierzu auch die Diskussion in Arbeit und Arbeitsrecht 1968 (Huxhagen, Heft 1, S. 21; Kirschner, Heft 7, S. 173; Gdowczok, Heft 9, S. 225; Kirschner, Heft 9, S. 230).