

gehen kann. Außerdem sieht Art. 25 noch eine sog. Einarbeitungszeit für solche Werk­tätige vor, die erstmals eine Beschäftigung aufnehmen oder in keinem Betrieb länger als ein Jahr gearbeitet haben. Die Probezeit beträgt im allgemeinen zwei Wochen, ausnahmsweise drei Monate. Die Einarbeitungszeit (die Probezeit eingeschlossen) dauert grundsätzlich ein Jahr, kann aber bei guten Arbeitsergebnissen auf drei Monate verkürzt werden. Nach Ablauf dieser Zeiten können die Arbeitsverhältnisse durch normalen Arbeitsvertrag fortgesetzt werden; geschieht das nicht, enden sie mit Fristablauf (Art. 30).

Auch die Kündigung unterscheidet sich von der Regelung in der DDR durch eine Reihe von Besonderheiten. So gibt es die Möglichkeit, die sich aus dem Vertrag ergebenden Arbeitsbedingungen bei gleichzeitigem Vorschlag neuer Arbeitsbedingungen zu kündigen (Art. 42).

Das Verfahren der Kündigung (Art. 38), insbesondere die Regelung der Stellungnahme des Betriebsrates und ihr rechtliches Gewicht, unterscheidet sich ebenfalls von den Vorschriften des GBA der DDR.

Der Betriebsrat ist vom Betriebsleiter über eine beabsichtigte Kündigung zu informieren. Er kann, wenn er die Kündigungsgründe nicht für ausreichend ansieht, beim Betriebsleiter Einspruch erheben. Dieser muß den Einspruch prüfen. Hält er ihn für unberechtigt, dann muß er die dem Betriebsrat übergeordnete Gewerkschaftsleitung anrufen. Erst dann, wenn die übergeordnete Gewerkschaftsleitung Stellung genommen hat (bzw. wenn die Frist für die Stellungnahme verstrichen ist), kann der Betriebsleiter endgültig entscheiden, ob er die Kündigung aussprechen will oder nicht.

Wenn auch die Entscheidungsbefugnis des Betriebsleiters durch die gewerkschaftlichen Mitwirkungsrechte bei der Kündigung nicht eingeschränkt wird, so garantiert dieses Verfahren doch eine gründliche Prüfung der Sach- und Rechtslage und wirkt damit übereilten, unbegründeten Kündigungen entgegen.

Der Werk­tätige kann, gleichgültig, ob der Betriebsrat gegen die beabsichtigte Kündigung beim Betriebsleiter Einspruch erhoben hat oder nicht, in jedem Falle bei einer Beschwerdekommision für Arbeitsrechtssachen Einspruch gegen die Kündigung des Arbeitsvertrags einlegen. Dieses Organ kann die Kündigung für unwirksam erklären oder — bei Fristablauf — die Wiedereinstellung des Werk­tätigen verlangen.^{/8/}

Zur Entscheidung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis

Gegenüber dem bisherigen Rechtszustand wurde die Entscheidung von Arbeitsstreitfällen neu geregelt. „Charakteristisch ist die harmonische Verbindung der außergerichtlichen und gerichtlichen Formen der Beilegung von Streitigkeiten, die bessere Gewährleistung der Gesetzlichkeit durch das in erster Instanz entscheidende gesellschaftliche Organ und die Möglichkeit des gerichtlichen Weges in zweiter Instanz.“^{/9/}

Das System der Organe zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen sieht in der ersten Instanz sowohl Betriebs- als auch Kreiskonfliktkommissionen vor (Art. 248 ff.). Beide haben lediglich eine andere personelle Zuständigkeit. Artikel 248 zählt beispielhaft Streitfälle aus dem Arbeitsrechtsverhältnis auf, bei denen die Betriebskonfliktkommissionen tätig werden (z. B. bei Lohn- und Urlaubsfragen). Die Kreiskonfliktkommissionen be-

ten ebenfalls über die in Art. 248 genannten Angelegenheiten, jedoch nur dann, wenn es sich um Werk­tätige in leitenden Funktionen handelt oder wenn Betriebskonfliktkommissionen nicht vorhanden sind. Artikel 250 entzieht der Zuständigkeit beider Konfliktkommissionen eine Reihe von Streitfällen (z. B. über die Auflösung oder das Erlöschen von Arbeitsverträgen, die Richtigstellung von Beurteilungen).

Neu geschaffen wurde ein drittes in erster Instanz tätiges Organ für die Entscheidung von Arbeitsstreitigkeiten: die Beschwerdekommisionen für Arbeitsrechtssachen, die ihren Sitz bei den örtlichen Staatsorganen haben (Art. 242). Sie sind zuständig für die Überprüfung von Beschwerden (Einsprüchen) der Werk­tätigen gegen Kündigungen sowie von Anträgen auf Wiedereinstellung im Betrieb oder Schadenersatz im Zusammenhang mit der Aufhebung oder dem Erlöschen von Arbeitsverträgen. Ferner entscheiden sie über Anträge auf Schadenersatz wegen verspäteter Aushändigung von Arbeitszeugnissen oder Beurteilungen und wegen nichtordnungsgemäßer Arbeitszeugnisse oder Beurteilungen sowie über Anträge von Werk­tätigen, die mit der Begründung eines Arbeitsrechtsverhältnisses zusammenhängen (Art. 264).

Die Mitglieder der Betriebskonfliktkommissionen werden durch den Betriebsleiter und den Betriebsrat gemeinsam berufen (Art. 251). Beide legen auch die Anzahl der Mitglieder fest und berücksichtigen dabei die Stärke und Struktur der Belegschaft.

Die Mitglieder der Kreiskonfliktkommissionen werden durch den Kreisnationalrat oder den Nationalrat einer kreisangehörigen Stadt für die Dauer ihrer Legislaturperiode gewählt (Art. 253). Die Kandidaten werden paritätisch durch den Vorsitzenden des Kreises und das zuständige Gewerkschaftsorgan nominiert.

Das gleiche Nominierungs- und Wahlverfahren wie für die Kreiskonfliktkommissionen gilt hinsichtlich des Vorsitzenden und der Mitglieder der Beschwerdekommisionen für Arbeitsrechtssachen. Vorsitzender ist ein Richter des Kreis- oder des Wojewodschaftsgerichts; mindestens einer der zwei Beisitzer muß aus dem Kreis der von der Gewerkschaft aufgestellten Kandidaten kommen. In besonders komplizierten oder -wichtigen Fällen kann der Vorsitzende anordnen, daß die Beschwerdekommision mit vier Beisitzern tätig werden soll, von denen mindestens zwei von der Gewerkschaft benannt sind.

Zweite Instanz sind die ebenfalls neu geschaffenen Bezirksgerichte für Arbeit und Sozialversicherung (Art. 242, 271 ff.). Sie überprüfen die Rechtsmittel gegen die Entscheidungen der Betriebs- und Kreiskonfliktkommissionen sowie der Beschwerdekommisionen für Arbeitsrechtssachen. In ihre Zuständigkeit fallen auch Sozialversicherungsstreitigkeiten, für die es früher ein spezielles Gericht gab. Der Rechtsmittelzug ist damit vereinheitlicht und für die Werk­tätigen überschaubarer geworden. Organisation und Verfahrensweise dieser Bezirksgerichte werden auf Grund der Ermächtigung in Art. 274 AGB durch besondere Rechtsvorschriften geregelt.

Eine dritte Instanz kennt das AGB nicht. Jedoch kann gegen rechtskräftige Entscheidungen einer Betriebs- oder Kreiskonfliktkommission, einer Beschwerdekommision für Arbeitsrechtssachen oder eines Bezirksgerichts für Arbeit und Sozialversicherung beim Obersten Gericht der Volksrepublik Polen die außerordentliche Revision eingelegt werden, wenn die Entscheidung die Gesetzlichkeit oder die Interessen der Volksrepublik Polen verletzt. Die außerordentliche Revision kann nicht nur — wie schon bisher — vom Minister der Justiz,

^{/8/} Weitere Einzelheiten zur Kündigung und fristlosen Entlassung bei Z. Salwa, a. a. O., S. 2068 ff.

^{/9/} Z. Salwa, a. a. O., S. 2073.