

(2) Bei einer fristgemäßen Kündigung und bei einer fristlosen Entlassung beträgt die Einspruchsfrist 2 Wochen. Sie beginnt jeweils einen Tag nach Zugang. Gegen einen Änderungsvertrag und einen Überleitungsvertrag kann der Werk-tätige bis zum Ablauf von 3 Monaten nach Aufnahme der anderen Arbeit, gegen einen Aufhebungsvertrag bis zum Ablauf von 3 Monaten nach Abschluß des Aufhebungsvertrages Einspruch einlegen.

(3) Wird ein Änderungsvertrag, ein Aufhebungsvertrag, eine Vereinbarung über die Auflösung des Arbeitsvertrages im Überleitungsvertrag, eine fristgemäße Kündigung oder eine fristlose Entlassung rechtskräftig aufgehoben, ist der Werk-tätige zu den bisherigen Bedingungen weiterzubeschäftigen. Der entgangene Verdienst ist ihm in Höhe des Durchschnittslohnes nachzuzahlen. Auf den Durchschnittslohn ist anzurechnen, was der Werk-tätige anderweitig verdient oder aus un- gerechtfertigten Gründen zu verdienen unterlassen hat.

§61

Berufung

(1) Die Berufung erfolgt durch die in Rechtsvorschriften oder in Beschlüssen zentraler Organe gesellschaftlicher Organisa- tionen festgelegten Leiter bzw. Organe im Einverständnis mit dem Werk-tätigen.

(2) Dem Werk-tätigen ist über die Berufung eine Urkunde auszuhändigen. Sie hat insbesondere die Funktion, in die der Werk-tätige berufen wurde, sowie den Zeitpunkt ihrer Über- nahme zu enthalten.

(3) Dem Werk-tätigen sind mindestens die zutreffende Ge- haltsgruppe und die Dauer des Erholungsurlaubs schriftlich mitzuteilen. Mit ihm können Vereinbarungen im Rahmen der arbeitsrechtlichen Bestimmungen getroffen werden.

Abberufung

§62

(1) Arbeitsrechtsverhältnisse, die durch Berufung begrün- det werden, enden durch Abberufung. Bedarf die Abberufung der Zustimmung durch ein übergeordnetes Organ, ist die Zu- stimmung die Voraussetzung für die Wirksamkeit der Abber- ufung.

(2) Für Abberufungen gilt eine Frist von einem Monat. In der Vereinbarung gemäß § 61 Abs. 3 kann eine längere Frist festgelegt werden. Im Einverständnis mit dem Werk-tätigen kann bei der Abberufung von der vorgesehenen Frist abge- wichen werden.

(3) Die Abberufung ohne Einhaltung einer Frist (fristlose Abberufung) ist nur zulässig, wenn die im § 56 für die frist- lose Entlassung genannten Gründe vorliegen.

§63

(1) Der Werk-tätige hat das Recht, einen Antrag auf Abber- ufung zu stellen. Über den Antrag ist innerhalb eines Monats unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen und persön- lichen Interessen zu entscheiden.

(2) Dem Antrag muß entsprochen werden, wenn der Werk- tätige aus gesundheitlichen, altersmäßigen oder anderen zwin- genden Gründen seine Funktion nicht mehr ausüben kann.

§64

(1) Vor der Abberufung ist die Stellungnahme der Betriebs- gewerkschaftsleitung einzuholen. Das gilt nicht bei Abberu- fungen durch den Staatsrat, den Vorsitzenden des Minister- rates, die örtlichen Räte und die gewählten Organe gesell- schaftlicher Organisationen.

(2) Die Abberufung bedarf der Schriftform unter gleich- zeitiger Angabe der Gründe. Der von der Entscheidung Be- troffene ist über das Beschwerderecht zu informieren.

(3) Der Betrieb hat dem Werk-tätigen bei einer fristgemäßen Abberufung so rechtzeitig eine zumutbare andere Arbeit anzu- bieten, daß er sie bei Beendigung des Arbeitsrechtsverhält- nisses aufnehmen kann. Bei fristloser Abberufung ist der Be- trieb verpflichtet, den Werk-tätigen bei der Aufnahme einer anderen Arbeit zu unterstützen.

§65

Beschwerderecht

(1) Gegen die Abberufung oder die Ablehnung des Antrages des Werk-tätigen auf Abberufung kann Beschwerde eingelegt werden. Die Beschwerde ist schriftlich oder mündlich unter Angabe der Gründe innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung bei dem Leiter oder dem Organ einzulegen, von dem die Entscheidung getroffen wurde. Über die Be- schwerde ist innerhalb von 2 Wochen nach ihrem Eingang zu entscheiden. Wird der Beschwerde nicht oder nicht in vollem Umfang stattgegeben, ist sie innerhalb dieser Frist dem über- geordneten Leiter oder dem übergeordneten Organ zur Ent- scheidung zuzuleiten. Der Einreicher der Beschwerde ist davon zu informieren. Der übergeordnete Leiter oder das überge- ordnete Organ hat innerhalb eines weiteren Monats endgültig zu entscheiden. Die Beschwerde hat keine aufschiebende Wirkung. Kann in Ausnahmefällen eine Entscheidung inner- halb der Frist nicht getroffen werden, ist rechtzeitig ein Zwischenbescheid unter Angabe der Gründe sowie des vor- aussichtlichen Abschlußtermins zu geben. Entscheidungen über Beschwerden haben schriftlich zu ergehen, sind zu begründen und den Einreichern der Beschwerden auszuhändigen oder zuzusenden. Sofern in Statuten der gesellschaftlichen Organi- sationen andere Regelungen enthalten sind, gelten diese.

(2) Die Bestimmungen des Abs. 1 gelten nicht bei Abberu- fung oder Ablehnung des Antrages auf Abberufung durch den Staatsrat, den Vorsitzenden des Ministerrates, die Minister und Leiter der anderen zentralen Staatsorgane und die Räte der Bezirke.

(3) Die Konfliktkommissionen und die Gerichte sind für die Entscheidung von Streitfällen über die Berufung und Abber- ufung nicht zuständig. Sie entscheiden jedoch über andere Arbeitsstreitfälle aus diesen Arbeitsrechtsverhältnissen, soweit ihre Zuständigkeit durch Rechtsvorschriften nicht ausgeschlos- sen ist.

§66

Wahl

Arbeitsrechtsverhältnisse, die durch Wahl begründet wer- den, enden grundsätzlich durch Zeitablauf. Im übrigen gelten für die Begründung und Beendigung dieser Arbeitsrechtsver- hältnisse sinngemäß die Bestimmungen der §§ 61 bis 65 mit Ausnahme der §§ 63 Abs. 1 Satz 2, 64 Abs. 1 und 65 Absätze 1 und 2.

Beurteilung

§67

(1) Der Betrieb ist verpflichtet, eine Beurteilung anzufer- tigen, wenn

- a) das Arbeitsrechtsverhältnis oder Lehrverhältnis beendet wird oder sich der Werk-tätige zum Studium bewirbt,