

Einführungsgesetz zum Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik

vom 16. Juni 1977

I.

Anwendungsbestimmungen

§ 1

Inkrafttreten des Arbeitsgesetzbuches

Das Arbeitsgesetzbuch tritt am 1. Januar 1978 in Kraft.

Anwendung des Arbeitsgesetzbuches

§ 2

Für Rechte und Pflichten, die vor Inkrafttreten des Arbeitsgesetzbuches aus Arbeitsrechtsverhältnissen entstanden sind, ist das bis zu diesem Zeitpunkt geltende Recht maßgebend, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist.

§ 3

Enthalten Rechtsvorschriften einschließlich der Rahmenkollektivverträge, die vor dem 1. Januar 1978 in Kraft getreten sind, für Werktätige günstigere Regelungen, gelten diese weiter.

§ 4

Der Ministerrat kann in Rechtsvorschriften festlegen, daß für Arbeiter und Angestellte geltende Bestimmungen, die die Arbeits- und Lebensbedingungen betreffen, auch für Mitglieder sozialistischer Produktionsgenossenschaften Anwendung finden.

§ 5

Der Ministerrat kann zur Vorbeugung und Bekämpfung von Katastrophen oder ähnlichen Gefahrensituationen und zur Beseitigung ihrer Folgen sowie zur Gewährleistung der Sicherheit des Staates vom Arbeitsgesetzbuch abweichende Regelungen in Rechtsvorschriften treffen oder andere Staatsorgane damit beauftragen.

§ 6

Einspruchsfristen

Die Einspruchsfristen gemäß den §§ 69 und 257 Abs. 3 Arbeitsgesetzbuch gelten auch für Beurteilungen bzw. Verweise und strenge Verweise, die vor dem Inkrafttreten des Arbeitsgesetzbuches angefertigt bzw. ausgesprochen wurden. Die Frist beginnt mit dem Tag des Inkrafttretens des Arbeitsgesetzbuches.

§ 7

Verjährung

Für Lohn- und Schadenersatzansprüche des Werktätigen gegen den Betrieb, die vor dem Inkrafttreten des Arbeitsgesetzbuches entstanden und noch nicht verjährt sind, gilt die Verjährungsfrist von 3 Jahren. Der Beginn der Frist richtet sich nach den Bestimmungen des § 128 bzw. § 272 Arbeitsgesetzbuch.

... § 8

Materielle Verantwortlichkeit

(1) Wird der Werktätige für einen fahrlässig verursachten Schaden materiell verantwortlich gemacht, der vor dem Inkrafttreten des Arbeitsgesetzbuches verursacht wurde, richtet

sich die Höhe der Schadenersatzpflicht nach den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches.

(2) Die Frist zur Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit gemäß § 265 Abs. 1 Satz 2 Arbeitsgesetzbuch ist auch auf die Ansprüche anzuwenden, die bis zum Inkrafttreten des Arbeitsgesetzbuches entstanden sind und bis dahin nicht verjährt waren. Endet infolge der Anwendung dieser Bestimmung die Frist früher, kann die materielle Verantwortlichkeit noch bis 3 Monate nach Inkrafttreten des Arbeitsgesetzbuches geltend gemacht werden.

§ 9

Erlöschen einer fristlosen Entlassung

Die Bestimmungen über das Erlöschen von Disziplinarmaßnahmen gemäß § 258 Arbeitsgesetzbuch gelten auch für fristlose Entlassungen, die vor dem Inkrafttreten des Arbeitsgesetzbuches ausgesprochen wurden.

II.

Übergangsregelungen

§ 10

Erholungsurlaub

Bis zum Inkrafttreten der Neuregelung des Erholungsurlaubs entsprechend dem gemeinsamen Beschluß des Zentralkomitees der SED, des Bundesvorstandes des FDGB und des Ministerrates der DDR vom 27. Mai 1976 über die weitere planmäßige Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen im Zeitraum 1976—1980 gilt folgendes:

- a) Der Grundurlaub beträgt
 - für Lehrlinge 24 Werktage,
 - für Jugendliche im Alter bis zu 16 Jahren 21 Werktage, im Alter von 16 bis 18 Jahren 18 Werktage,
 - für die anderen Werktätigen 12 Werktage.
- b) Kämpfer gegen den Faschismus und Verfolgte des Faschismus erhalten einen jährlichen Erholungsurlaub von 27 Werktagen. Alle Arten von Zusatzurlaub außer arbeitsbedingtem Zusatzurlaub werden bei Vorliegen der Voraussetzungen zusätzlich gewährt.
- c) Schwerbeschädigte, Tuberkulosekranke und -rekonvaleszenten erhalten einen Zusatzurlaub von 3 und Blinde von 6 Werktagen.

Bis zur Neuregelung finden im übrigen die zur Zeit geltenden Rechtsvorschriften über den Erholungsurlaub Anwendung, soweit im Arbeitsgesetzbuch nichts anderes bestimmt ist.

§ 11

Ist in Rahmenkollektivverträgen festgelegt, daß Werktätige Lohn nach einer niedrigeren Lohn- oder Gehaltsgruppe erhalten, wenn sie die vereinbarte Arbeitsaufgabe erforderliche Qualifikation nicht besitzen, gelten diese Regelungen bis zu ihrer Änderung weiter.