

lung verantwortlich ist. Die entsprechenden Normen sind deshalb in erster Linie darauf gerichtet, die Bürger zur freiwilligen Erfüllung ihrer Unterhaltspflichten anzuhalten.

Die Entwicklung der rechtlichen Bestimmungen, die für die Verwirklichung von Unterhaltsforderungen maßgeblich sind, ist in ihrem Wesen durch einen kontinuierlichen Ausbau der Rechte und Pflichten der Bürger, der Gerichte, der Staatsanwaltschaft und der Betriebe zur Durchsetzung und Erfüllung von Unterhaltspflichten bestimmt. Die Erweiterung der Rechte und Pflichten hat ihre Wurzel in der mit der Entwicklung der sozialistischen Gesellschaft gewachsenen Verantwortung der Bürger und der genannten Organe und Betriebe für die Einhaltung der sozialistischen Gesetzlichkeit. Der sozialistischen Gesellschaft ist es nicht gleichgültig, wenn materielle Interessen, insbesondere minderjähriger Kinder oder geschiedener Ehegatten, verletzt werden. Sie garantiert die soziale Sicherheit aller Werktätigen und die stetige Erhöhung ihres materiellen und kulturellen Lebensniveaus. Schwierigkeiten bei der Erfüllung berechtigter Unterhaltsforderungen stehen deshalb in immer krasserem Widerspruch dazu.

Die Entwicklung kennzeichnet ein ständiges Anwachsen der Verantwortung der Bürger für die selbständige Gestaltung ihrer Unterhaltsbeziehungen. Die umfangreicheren Rechte und Pflichten der staatlichen Organe sowie der Betriebe zur Unterstützung der Unterhaltsberechtigten, zur Erziehung säumiger Unterhaltsverpflichteter und zur bestmöglichen Koordinierung ihrer Aufgaben sind Ausdruck der steigenden Anforderungen an die staatliche Leitungstätigkeit und die gesellschaftliche Wirksamkeit unseres sozialistischen Rechts, „um die sozialistischen Verhaltensweisen und die sozialistischen Beziehungen der Bürger stärker zu entwickeln und die Verwirklichung der Rechte und Pflichten der Bürger zu gewährleisten“./18/

Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des FGB und des Erlasses der OG-Richtlinie Nr. 18 waren für die Durchsetzung rechtsverbindlich festgelegter Unterhaltsverpflichtungen die Bestimmungen der ZPO (alt) und der VO über die Pfändung von Arbeitseinkommen vom 9. Juni 1955 (GBL I S. 429) auf der Grundlage der FVerfO maßgeblich. Seitdem wurde die Verantwortung der Bürger, der staatlichen Organe und Betriebe für die Sicherung der Unterhaltszahlungen in einer Reihe von gesetzlichen Bestimmungen erweitert. Besonderes Gewicht erlangte dabei die VO zur Vereinfachung des gerichtlichen Verfahrens in Zivil-, Familien- und Arbeitsrechtssachen vom 31. Januar 1973 (GBL I S. 117). Mit ihr trat besonders die Frage des Zusammenwirkens mit den Betrieben und Arbeitskollektiven in Fällen der notwendigen Einflußnahme auf Unterhaltsverpflichtete in den Vordergrund der Arbeit der Gerichte.

Indem die Mitarbeiter der Gerichte z. B. in den mit Vertretern der Gewerkschaft gemeinsam durchzuführenden Rechtsauskünften sowie in Veranstaltungen verstärkt auch Wesen und Ziel des Unterhaltsrechts erläutern, tragen sie dazu bei, verantwortungsvolles Verhalten der Werktätigen auf diesem Gebiet weiter auszuprägen. Damit kann zugleich auf die weitere Verringerung von Unterhaltsverpflichtungen hingewirkt werden. Kommt es jedoch zu solchen Pflichtverletzungen, dann dürfen sie in den Betrieben nicht nur die Lohnbuchhaltungen und Kaderabteilungen beschäftigen, sondern müssen Gegenstand der Auseinandersetzung in den Arbeitskollektiven sein, wobei die im Betrieb tätigen Schöffen und Mitglieder der Konfliktkommissionen einzubeziehen sind.

Die am 1. Januar 1976 in Kraft getretene neue ZPO hat die Verantwortung der Gerichte und Betriebe weiter ausgebaut, deren Aufgaben konkretisiert und die bis dahin geltenden Einzelregelungen zusammengefaßt. Ausgehend von dem Ziel, die unterhaltspflichtigen Bürger zur freiwilligen Einhaltung der ihnen obliegenden Leistungen anzuhalten,

## Aus dem Alltag des Rechtsstaats der Monopole

### Kündigungsgrund: Krankheit

„Wegen häufiger und langanhaltender Fehlzeiten, mit denen auch in Zukunft zu rechnen sein wird, sehen wir uns mit Rücksicht auf einen reibungslosen Betriebsablauf gezwungen, das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 28. Februar 1977 zu kündigen“ — nun ist auch Richard Wesener, seit zwanzig Jahren in der BRD Arbeiter in einer Tongrube, in das Millionenheer der Arbeitslosen eingegliedert worden. Weil er an einem Herzleiden erkrankte. Und seine Chancen, wieder einen Arbeitsplatz zu finden, werden auch dann gering sein, wenn er wieder ein gesunder Mensch sein wird.

Was 1975 stärker hervortrat, ist im zurückliegenden Jahr in der BRD „ganz gravierend“ geworden: „Die Krankmeldung kostet immer mehr Arbeiter den Job. Beschäftigte gehen krank zur Arbeit, aus Angst, sie könnten entlassen werden.“ Die BRD-Gewerkschaftszeitung „Welt der Arbeit“ fügte dieser Feststellung in ihrer Ausgabe vom 11. März 1977 hinzu: „Jeder Arbeiter oder Angestellte, der krankheitsanfällig ist oder in einem Jahr einmal länger braucht, um wieder gesund zu werden, muß befürchten, einer der nächsten zu sein. Oft wird die nächste Krankheit abgewartet und dann zum Anlaß für die Kündigung genommen.“

Schon müssen auch andere BRD-Zeitungen einräumen, Kündigungswellen gingen offensichtlich darauf zurück, daß „regelmäßig die Personalakten nach Fehltagen durchforscht“ werden. „Entlassen wird scheinbar ohne Sozialplan, ohne umständliche Genehmigungsverfahren - ‚auf kaltem Wege‘“, so die BRD-Wochenzeitung „Vorwärts“ am 31. März 1977 unter der Schlagzeile „Kranke auf der Abschußliste“.

Welche Schutzbestimmungen hält die Rechtsordnung der BRD in solchen Fällen für die betroffenen Arbeiter und Angestellten bereit, und wie werden sie gehandhabt?

Formell gelten für krankheitsbedingte Kündigungen strenge Anforderungen. Das ist eine der Errungenschaften, für die die arbeitenden Menschen in der BRD jahrelang hart gekämpft haben. In Zeiten der Rezession freilich stehen selbst elementare Arbeiterrechte verstärkt zur Disposition der Kapitalverwertungsgesetze. Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein aus dem Jahre 1973 reichten schon Ausfallzeiten von 20 Prozent der Gesamtarbeitszeit aus, um eine Kündigung wirksam werden zu lassen. Neuerdings hat das BRD-Bundesarbeitsgericht zwar erneut bekräftigt, daß bei krankheitsbedingten Entlassungen alle Umstände besonders sorgfältig zu prüfen seien, dann aber salomonisch hinzugefügt, eine Interessenabwägung müsse „vom Standpunkt eines sozial gerecht denkenden Arbeitgebers“ getroffen werden („Welt der Arbeit“, a. a. O.). Und dies heißt per saldo, „daß die Unternehmer fast immer das Recht auf ihrer Seite haben“ („Vorwärts“, a. a. O.).

Auch in jenen Fällen, in denen die Arbeitsbedingungen selbst für eine Krankheit ursächlich sind, bleiben Kündigungsschutzklagen in der Regel aussichtslos. Denn die Beweislast liegt beim Kläger, und der muß erst einmal durch teure Gutachten den Zusammenhang zwischen Arbeit und Krankheit belegen lassen. Viele „Arbeitnehmer“ verzichten deshalb von vornherein auch bei berufsbedingten Erkrankungen auf den Gerichtsweg. So landet überhaupt nur ein Bruchteil von Kündigungsschutzklagen im Krankheitsfalle auf dem Tisch der BRD-Arbeitsgerichte.

Kommt es dann schließlich doch einmal zu einem Termin, so sehen sich die Gewerkschaften, die die Interessen der Kollegen vertreten, häufig zu einer Art Kuhhandei mit den Unternehmern gezwungen: „Heute laß' ich dich gewinnen, das nächste Mal verzichtest du auf die letzten Rechtsmittel“, ist dann in Verhandlungen unter der Hand das Motto („Welt der Arbeit“, a. a. O.).

Derweilen hagelt es den „Kapitaleignern“ weiter Sterntaler in die Schürze und füllen sich ganze Bibliotheken mit bürgerlicher Gerechtigkeits-Literatur, Richard Wesener wird wenig Lust verspüren, darin nachzulesen. Er weiß sicher inzwischen, was er von Recht, Gesetz und Menschlichkeit zu halten hat, wenn der gesetzliche Anspruch auf Schutz bei Krankheit und das Profitinteresse an einem „reibungslosen Betriebsablauf“ miteinander kollidieren.

Ha. Lei.

/18/ Vgl. E. Honecker, Bericht des Zentralkomitees der SED an den IX. Parteitag der SED, Berlin 1976, S. 113 f.