

Abstimmung mit dem neuen Betrieb, der einen Werk­ tätigen mit entsprechender Qualifikation benötigt — zu nutzen und weiter zu entfalten, als auch der Möglichkeit, für Kontinuität in der Verwirklichung des Rechts auf Arbeit und in der Persönlichkeitsentwicklung des Werk­ tätigen zu sorgen.

Die neue Regelung fordert vom staatlichen Leiter, den betreffenden Werk­ tätigen von vornherein in die Vorbereitung des Überganges in einen anderen Betrieb einzubeziehen. Ist ein Überleitungsvertrag erforderlich, müssen die Betriebe untereinander sowie mit den örtlichen Staats­ organen eng Zusammenarbeiten, um den rationellen Einsatz des betreffenden Werk­ tätigen zu sichern.

- 1 Alle Paragraphenangabein ohne nähere Bezeichnung beziehen sich auf das AGB.
- 2 Vgl. dazu W. Hantsche/E. Hein in diesem Heft.
- 3 Vgl. Gewerkschaftliche Ordnungen zur Durchsetzung des sozialistischen Rechtst Schriftenreihe über Arbeitsrecht, Heft 15, Berlin 1972, S. 7 ff.
- 4 G. Grüneberg, Aus dem Bericht des Politbüros an das Zentralkomitee der SED (6. Tagung des Zentralkomitees der SED), Berlin 1977, S. 13.
- 5 Eingehend hierzu K. Vogler, „Zweck und Inhalt des Überleitungsvertrages“, Arbeit und Arbeitsrecht 1977, Heft 9, S. 269 ff.; dieselbe, „Was dem Abschluß eines Überleitungsvertrages vor­ ausgehen muß“, Arbeit und Arbeitsrecht 1977, Heft 11, S. 343 f.

Kündigungsschutz bei Krankheit — in der DDR und in der BRD

Dr. HANS NEUMANN, Richter am Obersten Gericht

Zu den Regelungen des neuen Arbeitsgesetzbuchs der DDR, die das durch Art. 35 der Verfassung garantierte Grundrecht jedes Bürgers auf Schutz seiner Gesundheit und Arbeitskraft sowie auf materielle Sicherstellung bei Krankheit und Unfällen weiter konkretisieren und den Werk­ tätigen und ihren Familien ein Lebert in sozialer Sicherheit gewährleisten, gehören die besonderen Kündi­ gungsschutzbestimmungen gemäß § 58 AGB. Danach darf der Betrieb einem Werk­ tätigen u. a. nicht während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Arbeits­ unfalls und Berufskrankheit fristgemäß kündigen. Dabei wird die Dauer der durch Krankheit bedingten Arbeits­ unfähigkeit nicht zeitlich begrenzt: Auch bei längerer Krankheit — für die u. U. bis zu 78 Wochen Krankengeld zu zahlen ist (vgl. § 31 SVO) — besteht für den Betrieb ein definitives Kündigungsverbot, mögen an sich auch die inhaltlichen Gründe für eine fristgemäße betriebliche Kündi­ gung nach § 54 AGB gegeben sein.

Diese Bestimmung hat einen zutiefst sozialpolitischen Gehalt. Sie ist eindeutig darauf gerichtet, insbesondere auch in den Fällen, in denen die Art der Erkrankung und der Krankheitsverlauf keine sichere Prognose für eine alsbaldige Wiederherstellung der vollen Arbeitsfähigkeit erlauben und deshalb mit einer längeren Erkrankung ge­ rechnet werden muß, dem Werk­ tätigen während dieser Zeit sein Recht auf Arbeit zu erhalten und ihn nicht über die durch die Krankheit bedingten Erschwernisse hinaus noch zusätzlich mit den sozialen Auswirkungen der Ände­ rung seines Arbeitsrechtsverhältnisses zu belasten. Zudem besagen medizinische Erkenntnisse und Erfahrungen, daß nicht selten das Bemühen der Ärzte und des medizini­ schen Personals um Wiederherstellung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit einen ernsthaften Rückschlag erleiden kann, wenn der Werk­ tätige in dieser Zeit mit einer Kon­ fliktsituation bezüglich seines bisherigen Arbeitsrechtsver­ hältnisses konfrontiert wird und er nicht weiß, wie sich künftig seine arbeitsrechtlichen Beziehungen gestalten wer­ den.

Die Kündigungsschutzbestimmungen des § 58 AGB stel­ len sich also als ein Teil unseres sozialpolitischen Pro­

gramms dar. Sie sind Ausdruck der auf das Wohl und das Glück aller Werk­ tätigen gerichteten Politik der Partei der Arbeiterklasse und des sozialistischen Staates und be­ stimmen deren Inhalt.

Ganz im Gegensatz hierzu stehen die Praktiken der Monopolbourgeoisie, wie sie auch für die in der BRD herr­ schenden Verhältnisse typisch sind. Dies zeigt anschaulich das rechtskräftig gewordene Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 28. Oktober 1976 — 4 Ca 1916/76 —⁴, das sich mit der Problematik „Kündigung wegen lang anhal­ tender Krankheit“ befaßt. Dabei ist schon bezeichnend genug, daß es in der BRD ein Gesetz gibt (§ 1 Abs. 2 Kündi­ gungsschutzgesetz), das eine lang anhaltende Krankheit des Werk­ tätigen überhaupt als Kündigungsgrund für den Unternehmer anerkennt.

In dem Urteil wird zunächst davon gesprochen, daß „die Kündigung wegen lang anhaltender Krankheit von der Kündigung wegen häufiger Krankheitszeiten zu unter­ scheiden (ist)“. Aber dieser Unterschied wird sofort wieder verwischt, indem betont wird: „Eine Kündigung wegen lang anhaltender Krankheit ist auch dann anzunehmen, wenn der langwierigen Krankheit verschiedene Krank­ heitszeiten vorausgegangen sind, ohne daß sich der Ar­ beitgeber jemals nach Ursache, Häufigkeit und Wieder­ holungsgefahr erkundigt hat, diese also nicht als Kündi­ gungsgrund angesehen hat“.

Das bedeutet: Der Unternehmer braucht sich bei wie­ derholter Krankheit eines Werk­ tätigen nicht um dessen Zustand zu kümmern — übrigens ein bezeichnendes Ein­ ge­ ständnis, wie es unter kapitalistischen Bedingungen um die soziale Betreuung von Werk­ tätigen während ihrer Krankheit bestellt ist. Wenn er im Nachhinein nur kurze, wiederholt auftretende Krankheitszeiten addiert, dann kann er daraus eine lang anhaltende Krankheit konstruieren, und schon ist er berechtigt, dieserhalb einem Arbei­ ter zu kündigen.

In der Entscheidung wird weiter ausgeführt^{1 2}: „Eine Krankheitsdauer von zwei bis drei Monaten im Zeitpunkt der Kündigung ist in der Regel noch nicht als lang anhal­ tende Krankheit anzusehen“ und „Bei älteren Arbeitneh­ mern muß der Arbeitgeber im allgemeinen längere Fehl­ zeiten hinnehmen, ehe er von seinem Kündigungsrecht Ge­ brauch machen kann“. Mit diesen Formulierungen soll der Eindruck erweckt werden, als sei der Unternehmer gehalten, die sozialen Belange der Werk­ tätigen zu berücksich­ tigen, indem an den Kündigungsgrund „lang anhaltende Krankheit“ vermeintlich strenge Anforderungen gestellt werden. In Wirklichkeit hindert den Unternehmer jedoch niemand daran, das Gegenteil zu tun, denn was „in der Regel“ und „im allgemeinen“ gelten soll, braucht ja im konkreten und besonderen Fall nicht beachtet zu werden. Audi die juristische Begründung dafür wird dem Unter­ nehmer geliefert: Dem Werk­ tätigen darf immer dann ge­ kündigt werden, wenn „die Wiederherstellung seiner Ar­ beitskraft objektiv im Zeitpunkt die Kündigung nicht abzusehen ist und der Arbeitnehmer somit noch lange Zeit an der Verrichtung seiner Arbeit gehindert wird und dadurch Störungen in der betrieblichen Organisation ein­ treten“.

Im Klartext heißt das: Wenn der Werk­ tätige infolge seiner Krankheit seine Arbeitskraft nicht mehr verkaufen kann, kann er auch nicht mehr zum Profit des Unterneh­ mers beitragen. Also ist er überflüssig geworden und muß gehen. Nicht die sozialen Belange des Werk­ tätigen stehen im Vordergrund, sondern die Profitinteressen des Mono­ polkapitals.

So liefert das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund er­ neut einen anschaulichen Beweis für den Klassencharakter der Justiz in der BRD.

1 Betriebs-Berater (Heidelberg) 1977, Heft 18, S. 898.

2 Alle Hervorhebungen im Text der Entscheidung sind von mir

- H. N.