

Kaderpolitik. Dem entsprechend ist zum Abschluß von Arbeitsverträgen der Leiter des Betriebes berechtigt, wobei er zumeist den Leiter der Abteilung Kader beauftragt, die Arbeitsverträge für den Betrieb mit den Werkträgigen abzuschließen. Je nach Größe des Betriebes und sonstigen Besonderheiten kann der Leiter aber auch festlegen, daß noch andere Mitarbeiter des Betriebes berechtigt sind, Arbeitsverträge mit den Werkträgigen abzuschließen.

Nicht immer kann der Werkträgige, der einen Arbeitsvertrag mit einem Betrieb abschließen will, gleich erkennen, ob der Mitarbeiter des Betriebes, der das Einstellungsgespräch mit ihm führt, auch berechtigt ist, einen Arbeitsvertrag für den Betrieb abzuschließen. Es kann aber auch nicht verlangt werden, daß der Mitarbeiter des Betriebes dem Werkträgigen gegenüber nachweisen muß, daß er zum Abschluß von Arbeitsverträgen befugt ist. Um das Interesse der Werkträgigen an der Vermeidung von Rechtsnachteilen beim Abschluß von Arbeitsverträgen wirksam zu schützen, gilt der Grundsatz, daß der Betrieb an die arbeitsrechtlichen Handlungen seiner Leiter und verantwortlichen Mitarbeiter, die den Abschluß des Arbeitsvertrags betreffen, auch dann gebunden ist, wenn diese die ihnen zustehenden Befugnisse überschreiten. Das bedeutet, daß ein Arbeitsvertrag auch dann als zustande gekommen anzusehen ist, wenn ein leitender Mitarbeiter des Betriebes mündlich oder schriftlich derartige Erklärungen gegenüber dem Bewerber abgibt, so daß dieser berechtigt zu der Auffassung kommt, sein Arbeitsvertrag sei mit einem zum Abschluß berechtigten Vertreter des Betriebes abgeschlossen worden.

Allerdings weist ein solcher Arbeitsvertrag den Rechtsmangel auf, daß er vom Betrieb durch einen Nichtberechtigten abgeschlossen wurde. Ist dem Betrieb die Beschäftigung des Werkträgigen und damit die anzustrebende nachträgliche Billigung dieses Arbeitsvertrags nicht möglich, so kann nach § 45 AGB ein solcher Vertrag in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der §§ 51 bis 55 und 57 bis 59 AGB aufgelöst werden. Solche Komplikationen lassen sich in der Regel vermeiden, wenn entsprechend § 43 Abs. 2 AGB ein Beauftragter der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung oder der Vertrauensmann beim Abschluß des Arbeitsvertrags mitwirkt.

Dr. G. K.

*Sind Maßnahmen, mit denen das Arbeitsrechtsverhältnis verändert oder aufgelöst wird, auch rechtswirksam, wenn gesetzlich dafür geforderte Voraussetzungen nicht Vorliegen?*

Arbeitsrechtliche Maßnahmen, die das bestehende Arbeitsrechtsverhältnis für immer verändern oder auflösen, sind gesellschaftlich von solcher Bedeutung, daß auf Wunsch und Initiative des Werkträgigen eine gerichtliche Überprüfung möglich ist. Das Ziel der gerichtlichen Überprüfung besteht darin, festzustellen, ob die betreffende arbeitsrechtliche Maßnahme rechtswirksam ist, d. h., ob sie mit der sozialistischen Gesetzlichkeit übereinstimmt. Aus diesem Grund wird in § 60 Abs. 1 AGB dem Werkträgigen das Recht zuerkannt, gegen

- einen Änderungsvertrag,
- einen Aufhebungsvertrag,
- eine Vereinbarung über die Auflösung des Arbeitsvertrags im Überleitungsvertrag,
- eine fristgemäße Kündigung und
- eine fristlose Entlassung

Einspruch bei der Konfliktkommission bzw. der Kammer für Artoeitsrecht des Kreisgerichts einzulegen, wenn er ihre Rechtsunwirksamkeit herbeiführen will. Das Einspruchsrecht ist auch gegeben, wenn die genannten Verträge auf Initiative des Werkträgigen abgeschlossen wurden oder die Kündigung vom Werkträgigen ausgesprochen wurde. Dem Betrieb steht ein solches Einspruchsrecht nicht zu.

Gemäß § 60 Abs. 1 letzter Satz AGB muß der Werkträgige in jedem Fall Einspruch einlegen, wenn er die Rechtsunwirksamkeit herbeiführen will. Beachtet er diese Bestimmung nicht und unterläßt er den Einspruch, werden die genannten arbeitsrechtlichen Verträge, die fristgemäße Kündigung und die fristlose Entlassung selbst dann rechtswirksam, wenn sie Fehler aufweisen.

Hierfür ein Beispiel: Wird von einem Betrieb eine fristgemäße Kündigung oder eine fristlose Entlassung ausgesprochen, obwohl die gewerkschaftliche Zustimmung gemäß § 57 AGB oder die staatliche Zustimmung gemäß § 59 AGB fehlt, wird diese fehlerhafte Kündigung oder Entlassung doch rechtswirksam, wenn der Werkträgige keinen Einspruch bei der Konfliktkommission oder dem staatlichen Gericht einlegt. Aus diesem Grund sollte der Werkträgige selbst dann nicht vom gerichtlichen Einspruch absehen, wenn er glaubt, durch eine Eingabe beim übergeordneten staatlichen Organ oder einer gesellschaftlichen Organisation schneller zum Ziel zu kommen.

Da ein gesellschaftliches Interesse daran besteht, möglichst unverzüglich Klarheit darüber zu schaffen, ob und mit welchem Inhalt zwischen dem Betrieb und dem Werkträgigen arbeitsrechtliche Beziehungen bestehen, ist das Einspruchsrecht zeitlich nicht unbegrenzt. Bei einer fristgemäßen Kündigung und bei einer fristlosen Entlassung beträgt die Einspruchsfrist zwei Wochen und beginnt jeweils einen Tag nach Zugang. Gegen einen Änderungsvertrag und einen Überleitungsvertrag kann der Werkträgige bis zum Ablauf von drei Monaten nach Aufnahme der anderen Arbeit, gegen einen Aufhebungsvertrag bis zum Ablauf von drei Monaten nach Abschluß des Aufhebungsvertrags Einspruch einlegen (§ 60 Abs. 2 AGB). Wird die Einspruchsfrist versäumt, besteht gemäß § 296 Abs. 5 AGB die Möglichkeit, von den damit verbundenen nachteiligen Folgen befreit zu werden.

Dr. G. K.

*Welche arbeitsrechtlichen Ansprüche hat eine Mutter, die nach Beendigung der Freistellung nach dem Wochenurlaub bis zum Ende des 1. Lebensjahres des Kindes die Arbeit nicht aufnehmen kann, weil das Kind nicht krippenfähig ist?*

Kinder mit besonders labilem Gesundheitszustand können wegen des erhöhten pflegerischen Aufwandes nicht in den Krippen betreut werden; sie sind krippenunfähig. Die Mutter muß daher bis zur Stabilisierung der Gesundheit des Kindes von der Arbeit befreit werden. Diese Mütter sind also, selbst wenn ihnen ein Krippenplatz zur Verfügung gestellt wurde, dennoch so zu behandeln, als ob ihrem Antrag auf Unterbringung des Kindes in der Krippe nicht entsprochen werden kann. In der Tat kann ja auch zeitweise diesem Antrag nicht stattgegeben werden. Diese Mütter sind also auf der Grundlage des § 246 Abs. 2 AGB von der Arbeit freizustellen, wenn sie dem Betrieb eine Bescheinigung des Kreisarztes bzw. des Kreis-kinderarztes über die Krippenuntauglichkeit des Kindes vorlegen.

In diesen Fällen erfolgt eine Freistellung von der Arbeit bis zur Wiederherstellung der Krippenfähigkeit, längstens jedoch bis zum Ende des 3. Lebensjahres des Kindes. Alleinstehende Mütter erhalten bei ärztlich bescheinigter Krippenunfähigkeit des Kindes gemäß § 46 Abs. 1 Buchst. b SVO Mütterunterstützung. Verheiratete Mütter haben in diesem Fall wie auch dann, wenn ihrem Antrag auf Unterbringung des Kindes in der Krippe nicht entsprochen werden kann, keinen Anspruch auf Mütterunterstützung. Das Arbeitsrechtsverhältnis der Mütter, die wegen der Krippenunfähigkeit ihres Kindes von der Arbeit freigestellt werden, ruht; § 247 AGB findet volle Anwendung.

E. S.