

# Fragen und Antworten

## **Kann ein Werk­­tätiger gegen eine von ihm selbst ausgesprochene fristgemäße Kündigung Einspruch einlegen?**

Gemäß § 60 AGB kann der Werk­­tätige gegen eine fristgemäße Kündigung Einspruch einlegen. In der Regel wird sich ein solcher Einspruch gegen eine Kündigung richten, die vom Betrieb ausgesprochen wurde, denn es besteht im allgemeinen keine Notwendigkeit dafür, daß ein Werk­­tätiger eine von ihm selbst ausgehende Kündigung anfleht.

Bei der Wahrnehmung des Einspruchsrechts des Werk­­tätigen im Falle einer von ihm selbst ausgesprochenen Kündigung wird es sich vor allem um solche Sachverhalte handeln, in denen der Werk­­tätige vom Betrieb ungenügend oder falsch über seine Rechte informiert worden ist und diese falsche Information ihn veranlaßt hat, sein Arbeits­­rechtsverhältnis zu kündigen.

Bei einem Einspruch gegen eine solche Kündigung haben die Konfliktkommissionen stets davon auszugehen, daß der Einspruch zulässig ist (vgl. G. Kirschner / J. Michas, Abschluß, Änderung und Auflösung des Arbeitsvertrages [Schriftenreihe zum AGB der DDR, Heft 3], Berlin 1978, S. 94), und zu prüfen, inwieweit der Werk­­tätige durch eine unzulässige Willensbeeinflussung zur Kündigung veranlaßt worden ist.

Das gleiche gilt übrigens auch für den Einspruch des Werk­­tätigen gegen einen Aufhebungsvertrag. Sollte die Konfliktkommission feststellen, daß der Werk­­tätige infolge einer unzulässigen Willensbeeinflussung die Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses angesüßelt bzw. closer zugestimmt hat, ist seinem Antrag stattzugeben und die Auflösung des Arbeitsvertrags für rechtstun wirksam zu erklären.

R. H.

## **Wann hat ein Werk­­tätiger einen Anspruch auf die Gewäh­­rung anteiligen Jahresurlaubs?**

§ 195 Abs. 1 AGE regelt, daß Werk­­tätige, die nur während eines Teils des Kalenderjahres in einem Arbeitsrechtsverhältnis stehen, einen entsprechenden Anteilurlaub erhalten. Diese Formulierung, die von der des § 83 Abs. 1 GBA im Wortlaut abweicht, läßt das Anliegen der Regelung deutlicher werden. Weil es im GBA hieß, daß Anspruch auf Anteilurlaub diejenigen Werk­­tätigen haben, die nur während eines Teils des Jahres arbeiten, wurde zuweilen vermutet, daß z. B. eine längere Krankheit (während der der Werk­­tätige ja nicht arbeitet) zur Reduzierung des Urlaubsanspruchs führe. Das aber war mit der Regelung des Anteilurlaubs nicht beabsichtigt. Ausschlaggebend für den Anspruch auf vollen Jahresurlaub ist vielmehr das Bestehen eines Arbeitsrechtsverhältnisses mit seinen wesentlichen Rechten und Pflichten über das gesamte Kalenderjahr.

Die Regelung über den Anteilurlaub ist deshalb dann heranzuziehen, wenn ein Arbeitsrechtsverhältnis im Laufe eines Jahres begonnen oder beendet wird oder wenn es während eines Teils des Jahres ruht. Erreicht z. B. ein Werk­­tätiger zum 30. Juni eines Jahres das Rentenalter und scheidet er an diesem Tage aus dem Arbeitsprozeß aus, dann hat er für ein halbes Jahr Anspruch auf anteiligen Urlaub, auch wenn er in der Zeit vom 1. Januar bis zum 30. Juni wegen einer Erkrankung für längere Zeit arbeitsunfähig war.

In gleicher Weise ist ein Anspruch auf Anteilurlaub gegeben, wenn bei einem Werk­­tätigen im Laufe des Jahres Invalidität eintritt und entweder das Arbeitsrechtsverhältnis mit ihm beendet werden muß oder das Ruhen des Arbeitsrechtsverhältnisses vereinbart wird. Anspruch auf

Anteilurlaub hat schließlich auch ein Werk­­tätiger, der nach Abschluß eines Direktstudiums wieder in den Arbeitsprozeß zurückkehrt oder erstmalig ein Arbeitsrechtsverhältnis begründet.

Wird ein Werk­­tätiger fristlos entlassen oder fristlos abberufen, dann kann er im alten Betrieb keinen Anteilurlaub mehr beanspruchen. Insofern enthält § 195 Abs. 3 AGB eine notwendige Ausnahme von der Festlegung in § 195 Abs. 2 Satz 1 AGB, daß einem Werk­­tätigen bei Ausscheiden aus dem Betrieb auf Verlangen der zustehende Anteilurlaub zu gewähren ist. Der zustehende Anteilurlaub ist dem Werk­­tätigen vom Nachfolgebetrieb zu gewähren. Das ist jedoch nur dann möglich, wenn der Werk­­tätige noch innerhalb des Kalenderjahres ein anderes Arbeitsrechtsverhältnis begründet. Solchen Werk­­tätigen, die zwar wegen schwerwiegender Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin oder ihrer staatsbürgerlichen Pflichten fristlos entlassen werden mußten, aber innerhalb kurzer Zeit wieder ein Arbeitsrechtsverhältnis begründen, geht der einmal erworbene Urlaubsanspruch also nicht verloren.

S. L.

## **Kann der Anspruch auf Urlaubsvergütung auch noch von den Erben des verstorbenen Werk­­tätigen geltend gemacht werden?**

Der Urlaubsanspruch ist ein ai befl.si-erhtLcher Anspruch des Werk­­tätigen, der als perviaisches Rech: ausgestaltet ist. Er kann weder übertragen: n->i- ■erbt werden. Das gilt sowohl für den Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für die Zeit des Erholungsurlaubs als auch für den Anspruch auf Urlaubsvergütung... beide Ansprüche sind unmittelbar miteinander verbunden und machen erst in ihrer Einheit den "naabsanspruch des Werk­­tätigen aus. Daraus ergibt sich bereits, daß der Anspruch auf Urlaubsvergütung nicht allein geltend gemacht werden kann.

Stirbt ein Werk­­tätiger, bevor er seinen Erholungsurlaub realisieren konnte, ergeben sich daraus für die Erben keine Ansprüche gegenüber dem Betrieb. Eine rechtlich andere Situation ist allerdings dann gegeben, wenn anstelle des erloschenen Urlaubsanspruchs für den Werk­­tätigen bereits ein Anspruch auf Abgeltung des Erholungsurlaubs in Geld gemäß § 200 AGB entstanden war. Ein Werk­­tätiger, der z. B. ab Oktober wegen Invalidität aus dem Arbeitsprozeß ausscheidet, erwirbt, wenn er bis zu diesem Zeitpunkt seinen Erholungsurlaub noch nicht realisiert hat, gemäß § 200 Buchst. a AG5 einen Anspruch auf Abgeltung des anteiligen Erholungsurlaubs. Da dieser Anspruch nicht mit dem Anspruch auf Erholungsurlaub gleichzustellen ist, gilt auch der Grundsatz der Unvererblichkeit und Nichtübertragbarkeit hier nicht. Bei dem Abgeltungsanspruch handelt es sich lediglich um einen Anspruch des Werk­­tätigen gegenüber dem Betrieb auf Zahlung einer bestimmten Geldleistung. Dieser Anspruch geht im Todesfall auf die Erben über.

E. H.

## **Unter welchen Voraussetzungen ist Schonarbeit in der Form der verkürzten Arbeitszeit festzulegen?**

Ob unter den in § 216 Abs. 1 AGB genannten Voraussetzungen eine Schonarbeit erforderlich ist, obliegt allein der ärztlichen Entscheidung. Die inhaltliche Ausgestaltung der Schonarbeit ist dagegen Sache des Betriebes, wobei die ärztlichen Empfehlungen zu berücksichtigen sind. Die Dauer der Schonarbeit schließlich wird in Zusammenarbeit zwischen dem behandelnden Arzt und dem Betrieb fest-