

Fristen im AGB

Dr. ARTUR-AXEL WANDTKE,

wiss. Oberassistent an der Sektion Rechtswissenschaft der Humboldt-Universität Berlin

Dr. HEINZ-PETER ZIERHOLZ,

wiss. Assistent am Institut für Theorie des Staates und des Rechts der Akademie der Wissenschaften der DDR

Im Prozeß der Verwirklichung des sozialistischen Arbeitsrechts spielt auch die Einhaltung von Fristen eine bedeutsame Rolle. Die im AGB geregelten Fristen tragen vor allem bei zur Verbesserung der Arbeitsorganisation, zur Stabilität der Arbeitsrechtsverhältnisse, zur Erhöhung der Verantwortung der Betriebe und der Werk tätigen, zur Sicherung der Rechte bzw. Ansprüche und zur Erfüllung bestimmter Pflichten der Werk tätigen sowie zur Klärung und schnellen Lösung bzw. Beseitigung von Arbeitsrechtsstreitigkeiten und -Verletzungen in den Betrieben.

Das Rechtsinstitut der Fristen ist im AGB unterschiedlich ausgestaltet. Während es im einen Fall darauf ankommt, daß die Betriebe oder die Werk tätigen dazu angehalten werden, ihre Rechte und Pflichten ohne unnötige Verzögerung innerhalb einer gesetzlich festgelegten oder vereinbarten Zeitspanne wahrzunehmen, können die Fristen im anderen Fall darauf hinweisen, daß Streitfälle aus dem Arbeitsrechtsverhältnis im Interesse der Rechtssicherheit schnell gelöst werden müssen. Andererseits kann die Nichtbeachtung von Fristen dazu führen, daß Entscheidungen des Betriebes durch die gesellschaftlichen bzw. staatlichen Gerichte für rechtsunwirksam erklärt werden bzw. daß Ansprüche der Werk tätigen verjähren. Hieran wird deutlich, daß die Fristen nicht nur differenzierte Zielstellungen haben, sondern auch unterschiedliche Rechtsfolgen nach sich ziehen.

Die wesentlichen Arten der Fristen im AGB sollen im folgenden näher dargestellt werden.¹

Angebots- und Annahmefristen

Angebots- und Annahmefristen umfassen den zwischen den Partnern bzw. potentiellen Partnern eines Arbeitsrechtsverhältnisses vereinbarten Zeitraum, innerhalb dessen der eine Partner an sein Angebot zum Abschluß eines arbeitsrechtlichen Vertrags (z. B. Arbeitsvertrag, Änderungsvertrag, Qualifizierungsvertrag) gebunden ist und der andere Partner zur Annahme des Angebots berechtigt ist. Ihre Rechtsgrundlage finden diese Fristen in § 41 Abs. 2 AGB und in jenen Rechtsvorschriften, die die Anwendung dieser Norm ausdrücklich vorsehen: § 49 Abs. 1 AGB (Änderungsvertrag), § 50 Abs. 2 AGB (Delegierungsvertrag), § 52 Abs. 2 AGB (Aufhebungsvertrag), § 53 Abs. 3 AGB (Überleitungsvertrag), § 134 Abs. 3 AGB (Lehrvertrag).

Aber auch für den Abschluß, die Änderung und vorzeitige vertragliche Auflösung des Qualifizierungsvertrages (§§ 153 ff. AGB) haben die Angebots- und Annahmefristen Bedeutung, obgleich im 7. Kapitel nicht ausdrücklich auf die Anwendbarkeit des § 41 Abs. 2 AGB verwiesen wurde. Es ist allerdings unbestritten, daß auch ein Qualifizierungsvertrag als arbeitsrechtlicher Vertrag nur durch Willensübereinstimmung entsteht und daß insoweit die analoge Anwendung des § 41 Abs. 2 AGB geboten ist.

Lauffristen

Lauffristen bestimmen den Zeitraum des Bestehens eines arbeitsrechtlich relevanten Rechtsverhältnisses bzw. einzelner Bestandteile eines solchen (also Rechte und Pflichten). Sie sind z. B. für befristete Arbeitsverträge (§§ 47 f. AGB) und befristete Änderungsverträge (§ 49 Abs. 1 Satz 2 AGB), für Lehrverträge (§§ 134 ff. AGB) und Qualifizierungsverträge (§§ 153 ff. AGB), für Delegierungsverträge (§ 50 AGB) und für durch Wahl begründete Arbeitsrechtsverhältnisse (§ 66 AGB), für die Dauer von Freistellung (§§ 181 ff. AGB) und Urlaub (§§ 189 ff. AGB) sowie für die Dauer weiterer arbeitsrechtlicher Vereinbarungen (z. B. Teilbeschäftigung von Frauen, gemäß § 160 Abs. 4 AGB) bedeutsam. Ihre Dauer wird durch Vereinbarungen der Partner bzw. durch Gesetz bestimmt.

Einspruchsfristen

Einspruchsfristen sind jener gesetzliche Zeitraum, in dem der Werk tätige mit Hilfe des gesellschaftlichen bzw. staatlichen Gerichts die Rechtsunwirksamkeit einer arbeitsrechtlich relevanten Entscheidung des Betriebes herbeiführen kann (§ 60 Abs. 1 AGB). Das AGB enthält unterschiedlich ausgestaltete Einspruchsfristen:

So hat der Werk tätige das Recht, gegen eine fristgemäße Kündigung oder eine fristlose Entlassung (§ 60 Abs. 2 Satz 1 und 2 AGB), gegen eine Kündigung des Qualifizierungsvertrages (§ 158 Abs. 5 Satz 1 AGB) oder eine ausgesprochene Disziplinarmaßnahme (§ 257 Abs. 3 Satz 1 AGB) innerhalb von zwei Wochen Einspruch bei der Konfliktkommission bzw. beim Kreisgericht einzulegen. Die Einspruchsfrist beginnt jeweils einen Tag nach dem Zugang der betrieblichen Entscheidung.

Demgegenüber beträgt die Einspruchsfrist gegen einen Änderungs-, Überleitungs- und Aufhebungsvertrag drei Monate (§ 60 Abs. 2 letzter Satz AGB). Das gleiche trifft auf die Beurteilung bzw. Leistungseinschätzung zu (§ 69 Abs. 1 Satz 1 AGB). Der Lauf der Frist beginnt beim Änderungs- und Überleitungsvertrag mit der tatsächlichen Arbeitsaufnahme, beim Aufhebungsvertrag mit dessen Abschluß und bei der Beurteilung bzw. Leistungseinschätzung erst mit deren Aushändigung.

Diese unterschiedliche Ausgestaltung der Einspruchsfrist entspricht dem unmittelbaren Schutzbedürfnis der Werk tätigen. Dies spiegelt sich auch in dem Grundsatz wider, daß Werk tätige, die unverschuldet eine Frist zur Einlegung eines Einspruchs versäumt haben, Antrag auf Befreiung von den nachteiligen Folgen der Fristversäumnis stellen können (§ 296 Abs. 5 Satz 1 AGB). Aber auch bei schuldhaftem Verhalten kann ein verspätet eingelegter Einspruch eines Werk tätigen als rechtzeitig eingelegt behandelt werden, wenn dafür schwerwiegende Gründe vorliegen und dies im Interesse des Werk tätigen dringend geboten ist (§ 296 Abs. 5 Satz 2 AGB).²

Diese Möglichkeit für die Werk tätigen, auch bei schuldhafter Fristversäumnis — und ebenso bei Verjährung von Ansprüchen des Werk tätigen auf Arbeitseinkommen (§ 128 Abs. 2 AGB) — mit gerichtlicher Hilfe Ansprüche durchzusetzen, stellt die Ausnahme dar. Generell hat der Werk tätige keine Möglichkeit, bei verspätetem Einspruch die Rechtsunwirksamkeit von betrieblichen Maßnahmen durch die Konfliktkommission bzw. das Kreisgericht feststellen zu lassen. Dem Charakter nach zielen die Einspruchsfristen im AGB auf eine rasche Klärung und Lösung von Arbeitsrechtsstreitigkeiten bzw. -Verletzungen.

Ordnungs- und Schutzfristen

Den Ordnungsfristen liegt vor allem der Gedanke zugrunde, mit ihrer Hilfe den gesellschaftlichen Arbeitsprozeß effektiver zu organisieren, die Rechte der Werk tätigen zu respektieren und die erzieherische Einflußnahme des Arbeitsrechts zu erhöhen. So sind die Betriebe verpflichtet, unter Einhaltung der anderen jeweils geforderten Voraussetzungen

- dem Werk tätigen in der Regel mindestens zwei Wochen vor Inkrafttreten Arbeitsnormen und andere Kennzahlen der Arbeitsleistung bekanntzugeben (§ 78 Abs. 1 AGB),
- die Arbeitszeitpläne den Werk tätigen mindestens eine Woche vor dem Inkrafttreten bekanntzugeben (§ 167 Abs. 2 AGB),
- Überstundenarbeit den Werk tätigen in der Regel 48 Stunden vorher anzukündigen (§ 172 Abs. 3 Satz 1 AGB),
- dem Lehrling mindestens sechs Monate vor Beendigung des Lehrverhältnisses den Abschluß eines Arbeitsvertrages anzubieten (§ 140 Abs. 1 Satz 1 AGB),
- mindestens drei Monate vor Eintritt von Veränderungen