

gen im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen oder Strukturänderungen mit dem Werk tätigen einen Änderungsvertrag zu vereinbaren (§ 49 Abs. 2 AGB),

— ein Disziplinarverfahren in der Regel innerhalb eines Monats abzuschließen (§ 256 Abs. 1 AGB).

Die hier beispielhaft genannten Ordnungsfristen machen die Verantwortung der Betriebe bei der Gestaltung der Rechtsbeziehungen deutlich. Die Ordnungsfristen sind gesetzliche Orientierungen für die staatlichen Leiter. Ihre Nichtbeachtung durch die Betriebe führt aber nicht zur Unwirksamkeit der betrieblichen Maßnahmen oder der arbeitsrechtlichen Verträge^{1 2 3}; sie sollte jedoch Anlaß zu kritischen Auseinandersetzungen sein.

Schutzfristen dienen vorrangig dem Schutz und der Sicherung der Rechte und Interessen des Werk tätigen. Hier sind vor allem jene Zeitspannen zu nennen, in denen für die Betriebe ein absolutes Kündungsverbot besteht (§ 58 Buchst. b, c und d AGB). Wesentlich ist in diesem Zusammenhang, daß die Nichtbeachtung einer dieser Kündigungsschutzbestimmungen zur Aufhebung der Kündigung führt, wenn der betroffene Werk tätige Einspruch einlegt. Aber auch die gesetzlichen (§§ 55 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2, 59 Abs. 1 und 2 AGB) oder vertraglich vereinbarten (§ 55 Abs. 1 Satz 2 AGB) Kündigungsfristen üben unzweifelhaft eine schützende Funktion aus, wobei die Schutzwirkung hier sowohl zugunsten der Werk tätigen als auch zugunsten der Betriebe zu verzeichnen sind, da sie von beiden Partnern gleichermaßen zu beachten sind.

Eine weitere Schutzfrist wird für die Werk tätigen in vielfacher Hinsicht ab dem 5. Jahr vor Erreichen des Rentenalters wirksam (vgl. z. B. neben § 59 Abs. 1 Buchst. b AGB vor allem auch § 85 Abs. 3 AGB und §§ 208, 209 Abs. 3 AGB).⁴

Den Charakter einer Schutzfrist trägt u. E. auch die Einschränkung der vorübergehenden Übertragung einer anderen Arbeit ohne Zustimmung des Werk tätigen nur bis zu vier Wochen (§ 85 Abs. 1 AGB). Gleiches gilt für die erforderliche gewerkschaftliche Zustimmung, wenn die Übertragung einer anderen Arbeit länger als zwei Wochen dauern soll (§ 88 Satz 1 AGB) bzw. wenn Gewerkschaftsfunktionäre eine Arbeit außerhalb ihres Bereichs für länger als eine Woche übertragen werden soll (§ 26 Abs. 1 letzter Satz AGB).

Ausschluß- und Verjährungsfristen

Ausschlußfristen sind jene gesetzlichen Zeiträume, in denen die Betriebe bestimmte Ansprüche bei der Konfliktkommission bzw. beim Kreisgericht geltend machen können bzw. müssen. Die Nichteinhaltung dieser Fristen führt zur Unmöglichkeit der gerichtlichen wie außergerichtlichen Durchsetzung der betrieblichen Ansprüche.⁵ Nach Ablauf dieser Frist ist der Anspruch erloschen, d. h. für eine Forderung des Betriebes besteht keine Rechtsgrundlage mehr, womit eine rechtliche bzw. moralische Vorverfälschung gegenüber dem Werk tätigen durch den Betrieb ausgeschlossen ist. Diese Fristen orientieren auf eine rasche Klärung des Rechtskonflikts bzw. auf die konsequente Durchsetzung des sozialistischen Arbeitsrechts durch die Betriebe; dabei steht der unbedingte Rechtsschutz der Werk tätigen im Vordergrund. Als Ausschlußfristen haben die Betriebe besonders zu beachten:

— die Frist für die Lohnrückforderung unter den Voraussetzungen des § 126 Abs. 1 AGB: innerhalb von zwei Monaten nach der Lohnauszahlung bzw. im Falle der vom Werk tätigen schuldhaft verursachten Lohnüberzahlung innerhalb von drei Jahren (§§ 126 Abs. 2 und 3, 128 AGB);

— die Frist für die Einleitung eines Disziplinarverfahrens: innerhalb von fünf Monaten seit der schuldhaften Arbeitspflichtverletzung des Werk tätigen (§ 256 Abs. 2 AGB);

— die Frist für die Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit: innerhalb von drei Monaten nach Bekanntwerden des Schadens und des Verursachers, spätestens jedoch innerhalb von zwei Jahren nach dem Schadenseintritt (§ 265 Abs. 1 AGB).

Im Unterschied zu den Ausschlußfristen weisen die Verjährungsfristen erhebliche rechtliche Besonderheiten auf. Zunächst ist darauf hinzuweisen, daß das Rechtsinstitut der Verjährung im AGB weitestgehend vereinheit-

licht wurde. Es ist sowohl für die Betriebe als auch für die Werk tätigen bedeutsam.

Das AGB unterteilt die Verjährungsfristen hinsichtlich der Ansprüche der Werk tätigen auf Arbeitseinkommen (§ 128 Abs. 1 AGB) und der Schadenersatzansprüche (§ 272 AGB) sowie hinsichtlich der Rückzahlungsansprüche der Betriebe (§ 128 Abs. 1 AGB). Die Verjährungsfrist beträgt einheitlich drei Jahre. Nach Ablauf dieser Frist kann der anspruchsberechtigte Werk tätige oder der Betrieb die Erfüllung des Anspruchs nicht mehr mit Hilfe des Gerichts durchsetzen. Die Verjährungsfristen spiegeln damit das gesellschaftliche Anliegen wider, gestörte Rechtsverhältnisse nicht endlos lange in der Schwebe zu halten, sondern innerhalb des gesetzlich festgelegten Zeitraumes durch Inanspruchnahme des Gerichts eine klare Rechtslage herbeizuführen.⁶

Die Tatsache, daß der Anspruch des Werk tätigen oder des Betriebes verjähren, aber nicht erlöschen kann, macht den besonderen rechtlichen Charakter der Verjährungsfristen gegenüber den Ausschlußfristen sichtbar. Während eine nach Ablauf der Verjährungsfrist erbrachte Leistung nicht mit der Begründung zurückgefordert werden kann, daß der Anspruch verjährt ist (§ 128 Abs. 5 AGB), kann eine nach Ablauf der Ausschlußfrist erbrachte Leistung gerichtlich zurückgefordert werden, weil der andere ohne Rechtsgrund etwas erlangt hat.

Schließlich ist die Ausnahmeregelung des § 128 Abs. 2 AGB zu beachten, wonach die Organe zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen die Betriebe verpflichten können, Ansprüche des Werk tätigen auf Arbeitseinkommen auch nach eingetretener Verjährung zu erfüllen, wenn dafür schwerwiegende Gründe vorliegen und es im Interesse des Werk tätigen dringend geboten erscheint. Der Betrieb kann sich in diesem Fall nicht auf die Schutzwirkung der Verjährung berufen. Schwerwiegende Gründe werden stets dann vorliegen, wenn der Betrieb in bezug auf die Geltendmachung und Durchsetzung von Ansprüchen in unzulässiger Weise auf den Werk tätigen einwirkte. Das kann z. B. der Fall sein, wenn der Betrieb durch sein eigenes Handeln den Interessen des Berechtigten zuwiderhandelt, indem er die Rechtsansprüche des Werk tätigen innerhalb der Verjährungsfrist nicht in Zweifel zieht und damit eine rechtzeitige Klageerhebung faktisch als überflüssig erscheinen läßt.⁷ Im Interesse des Werk tätigen wird darüber hinaus immer dringend geboten sein, seinen Anspruch trotz Verjährung anzuerkennen, wenn besondere soziale bzw. familiäre Belastungen vorliegen (z. B. alleinstehende Werk tätige mit mehreren Kindern, beschränkte Erwerbsfähigkeit des Werk tätigen bzw. Pflegebedürftigkeit des Ehepartners usw.).⁸

Diese Ausnahmeregelung bezieht sich sowohl auf Ansprüche auf Arbeitseinkommen (§ 128 Abs. 2 AGB) als auch auf Schadenersatzansprüche (§ 272 letzter Satz AGB). Das Oberste Gericht hat den Rechtsgrundsatz des § 128 Abs. 2 AGB auch auf neuerrechtliche Ansprüche entsprechend angewendet.⁹

Die Fristen im AGB haben für die eigenverantwortliche Gestaltung der Rechtsbeziehungen zwischen den Werk tätigen und Betrieben große Bedeutung. Die konsequente Einhaltung bzw. Durchsetzung der Fristen ist ein Beitrag zur Realisierung der Aufgaben des sozialistischen Arbeitsrechts und zur Festigung der sozialistischen Gesetzlichkeit.

1 Daneben kennt das AGB noch andere Arten von Fristen, wie z. B. Anwartschaftsfristen (zur Erlangung von Jahresendprämien, Treueprämien, Rentenansprüchen) und Anspruchsfristen (Zeiddauer des Bestehens und Gewährens eines Anspruchs, wie z. B. Krankengeld).

2 Vgl. Stadtgericht Berlin, Beschluß vom 28. Dezember 1979 - ill BAR 27/79 - (NJ 1980, Heft 11, S. 521).

3 Im Rahmen Ihres gesellschaftlichen Kontrollrechts (§ 292 AGB) können die Gewerkschaften die Wiederherstellung bzw. künftige Einhaltung der Gesetzlichkeit fordern. Stellen die Gerichte im Verfahren die Verletzung von arbeitsrechtlichen Bestimmungen fest, sollen sie durch Gerichtskritik, Hinweise und Empfehlungen auf die Beseitigung solcher Rechtsverletzungen hinwirken (§ 2 Abs. 4 ZPO).

4 Vgl. hierzu R. Schlegel, „Ausgestaltung der Arbeitsrechtsverhältnisse älterer Werk tätiger“, NJ 1980, Heft 4, S. 177 f.

5 Zum Charakter von Ausschlußfristen aus zivilrechtlicher Sicht vgl. Zivlprozeß, Lehrbuch, Berlin 1980, S. 227 f.

6 Vgl. OLG, Urteil vom 1. Dezember 1978 - OAK 31/78 - (NJ 1979, Heft 3, S. 139).

7 Vgl. OLG, Urteil vom 1. Dezember 1978, a. a. O.

8 Vgl. R. Uhlmann, Das Arbeitsrecht der DDR, Fernstudienmaterial, Bd. 2, Teil 2, Berlin 1979, S. 119.

9 Vgl. OLG, Urteil vom 1. Dezember 1978, a. a. O.