

Fragen und Antworten

Kann gegen den Abschluß eines ungesetzlich befristeten Arbeitsvertrags Einspruch eingelegt werden, und welche Fristen gelten dafür?

Alle arbeiterechtlichen Verträge müssen in ihren Vereinbarungen und Festlegungen den arbeiterechtlichen Bestimmungen entsprechen. Enthalten derartige Verträge davon abweichende Vereinbarungen oder Festlegungen, dann sind sie gemäß § 44 Abs. 1 AGB unwirksam. An ihre Stelle treten die Rechte und Pflichten, die sich aus den zutreffenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen ergeben. Wurde also ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen, obwohl die dafür in § 47 Abs. 1 und 2 AGB genannten Bedingungen nicht Vorlagen, ist die Befristung unwirksam. Da bei uns Arbeitsverträge grundsätzlich unbefristet abgeschlossen werden, ist der ungesetzlich befristet abgeschlossene Arbeitsvertrag als unbefristeter Arbeitsvertrag anzusehen.

In diesem Sinne sollte daher auch die Gesetzlichkeit wiederhergestellt werden, indem ein ordnungsgemäßer unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen wird oder — falls das z. B. auf Grund der Stellenplanstruktur nicht möglich ist — das Arbeitsrechtverhältnis beendet wird.

Führt eine dementsprechende Forderung des Werkstätigen — ggf. mit Unterstützung durch seine Gewerkschaftsleitung — nicht zum Erfolg und besteht der Betrieb weiterhin auf dem befristeten Arbeitsvertrag, kann der Werkstätige einen Antrag bei der Konfliktkommission stellen bzw. Klage bei der Kammer für Arbeiterecht beim Kreisgericht erheben. Da aber § 60 AGB ein Einspruchsrecht gegen einen Arbeitsvertrag nicht vorsieht, ist die Klage, die in einem solchen Fall zu erheben wäre, ihrem Charakter nach eine Feststellungsklage gemäß § 10 Abs. 1 Ziff. 3 ZPO. Sie ist darauf gerichtet, feststellen zu lassen, daß entgegen der vertraglichen Vereinbarung ein unbefristetes Arbeitsrechtverhältnis begründet worden ist.

Eine solche Klage ist zulässig, wenn ein rechtliches Interesse des Werkstätigen an einer alsbaldigen Feststellung besteht. Die Klage muß daher den Zweck verfolgen, entweder das Weiterbestehen des Arbeitsrechtverhältnisses als unbefristetes oder die Voraussetzungen für die Durchsetzung bestimmter arbeiterechtlicher Ansprüche (z. B. auf Schadenersatz) gegenüber dem Betrieb feststellen zu lassen. Außerdem muß es gerechtfertigt sein, daß die Klage zum gegebenen Zeitpunkt erhoben wird.

Wer ist zur Meldung, zur Anerkennung und zum Schadenersatz bei einer Berufskrankheit verpflichtet, wenn der Werkstätige den Betrieb inzwischen gewechselt hat?

Zur Meldung ist derjenige Betrieb verpflichtet, der auf Grund einer ärztlichen Mitteilung oder aus eigenen Feststellungen davon Kenntnis erhält, daß der Verdacht einer Berufskrankheit eines Werkstätigen besteht. In der Regel ist das der Betrieb, in dem der erkrankte Werkstätige die gesundheitsschädigende Tätigkeit ausgeübt hat und in dem er zum Zeitpunkt des Verdachte der Erkrankung an einer Berufskrankheit beschäftigt ist. Desgleichen ist auch jeder Arzt, der Krankheitserscheinungen feststellt, die den Verdacht der Erkrankung an einer Berufskrankheit begründen, zur Meldung des Verdachte an die Arbeitshygieneinspektion verpflichtet.

In Ausnahmefällen kann der Verdacht der Erkrankung an einer Berufskrankheit aber auch erst nach einem Ausschneiden des Werkstätigen aus dem Betrieb entstehen, in dem die gesundheitschädigende Tätigkeit ausgeübt wurde. Hat der Werkstätige inzwischen eine Tätigkeit in einem anderen Betrieb aufgenommen und erhält dieser Kenntnis vom Verdacht der Erkrankung des Werkstätigen an

einer Berufskrankheit, dann hat der Betriebsleiter die Berufskrankheit bzw. den Verdacht dafür der Arbeitshygieneinspektion zu melden (§ 17 Buchst. b ASVO).

Die Anerkennung einer Erkrankung als Berufskrankheit ist nicht Sache des Betriebes, sondern Aufgabe der Betriebsgewerkschaftsleitung, wenn die Geldleistungen der Sozialversicherung im Betrieb ausgezahlt werden. Arbeitet der erkrankte Werkstätige in einem Betrieb, in dem Geldleistungen der Sozialversicherung nicht ausgezahlt werden, dann hat die Verwaltung der Sozialversicherung des Kreis- bzw. Stadtvorstandes des FDGB über die Anerkennung als Berufskrankheit zu entscheiden. Die BGL bzw. die Verwaltung der Sozialversicherung trifft diese Entscheidung auf der Grundlage einer Stellungnahme der Arbeitshygieneinspektion beim Rat des Bezirks (§ 222 AGB i. V. m. § 11 der 1. DB zur SVO vom 17. November 1977 [GBl. I Nr. 35 S. 391]). Bei Feststellung einer Berufskrankheit durch die Arbeitshygieneinspektion nach Betriebswechsel des erkrankten Werkstätigen ist die BGL des Beschäftigungsbetriebes für die Entscheidung über die Anerkennung der Berufskrankheit zuständig. Die BGL des Beschäftigungsbetriebes ist also auch dann das für diese Entscheidung zuständige gewerkschaftliche Organ, wenn die Berufskrankheit durch eine gesundheitsschädigende Tätigkeit in einem anderen Betrieb entstanden ist. Die BGL des Beschäftigungsbetriebes hat die Stellungnahme der Arbeitshygieneinspektion anzufordern, sofern sie dem Betrieb noch nicht zugegangen ist.

Die Zuständigkeit der BGL des Beschäftigungsbetriebes für die Entscheidung über die Anerkennung einer Erkrankung eines Werkstätigen als Berufskrankheit führt nicht zur Schadenersatzpflicht dieses Betriebes, wenn die Berufskrankheit in einem anderen Betrieb entstanden ist. Für die Schadenersatzleistung gemäß § 267 AGB ist vielmehr derjenige Betrieb verantwortlich, durch dessen gesundheitsschädigende Arbeitsbedingungen die Berufskrankheit des Werkstätigen verursacht wurde (Verursacherbetrieb).

Unter welchen Voraussetzungen haben Lehrlinge einen Anspruch auf Ausbildungsbeihilfen?

Mit der Gewährung von Ausbildungsbeihilfen soll allen Lehrlingen — unabhängig von ihrer wirtschaftlichen Situation — die Möglichkeit gegeben werden, eine hohe Bildung zu erwerben.

Ausbildungsbeihilfen können zur beruflichen Förderung gewährt werden, wenn die wirtschaftlichen Verhältnisse der Eltern oder der sonstigen Unterhaltsverpflichteten eine finanzielle Unterstützung erforderlich machen. Beihilfen werden ausschließlich nach sozialen Gesichtspunkten und dem Ermessen der zuständigen staatlichen Organe gewährt.

Gemäß § 10 Abs. 1 der 8. DB zum Gesetz über das einheitliche sozialistische Bildungssystem — Unterhaltsbeihilfen für Oberschüler und Ausbildungsbeihilfen für Lehrlinge — vom 15. Juni 1977 (GBl. I Nr. 21 S. 273) sind die Betriebe verpflichtet, bei sozialer Bedürftigkeit des Lehrlings die Antragsberechtigten (Eltern bzw. Vormund) aufzufordern, Anträge auf Ausbildungsbeihilfen einzureichen. Voraussetzung für die Antragstellung und Gewährung ist, daß das monatliche Bruttoeinkommen beider Unterhaltsverpflichteten mit einem Kind 900 M, mit zwei Kindern 950 M und mit drei Kindern 1 000 M nicht übersteigt.

Bei nur einem Unterhaltsverpflichteten darf das monatliche Bruttoeinkommen mit einem Kind 850 M, mit zwei Kindern 900 M nicht überschreiten. Der Antrag (Vordruck) ist über den Betrieb, der den Lehrvertrag abgeschlossen