

ist weitgehend von den individuellen Vereinbarungen abhängig, insbesondere von Vereinbarungen über Art und Dauer der Nutzung des F., die Nutzung anderer Räume und Einrichtungen der Wohnung sowie über weitere Leistungen des Wohnungsinhabers (z.B. eventuelle Frühstücksvorsorgung), Haben Bürger eine Vereinbarung darüber getroffen, daß der eine dem anderen *unbefristet* oder für einen längeren Zeitraum (z.B. für eine Saison) ein Zimmer für Erholungszwecke zur Verfügung stellt, so werden auf diese Beziehungen die Bestimmungen über die Wohnmiete, insbesondere über die Kündigung des Mietverhältnisses angewendet (§ 129 ZGB).

Frist - in Rechtsvorschriften festgelegter oder vereinbarter Zeitraum, in dem gegebene Rechte wahrzunehmen und auf erlegte Pflichten zu erfüllen sind. F. sollen die Partner von / Rechtsverhältnissen dazu anhalten, innerhalb der festgelegten oder vereinbarten Zeitspanne ihre Rechte wahrzunehmen und ihre Pflichten zu erfüllen sowie dabei auftretende Konflikte schnell zu klären. F. tragen zur Erhöhung der Rechtssicherheit bei, weil nach ihrem Ablauf bestimmte Entscheidungen rechtswirksam werden und Rechtsbeziehungen unanfechtbar feststehen (// Rechtskraft). F. schützen aber auch die von einer u. U. ungerechtfertigten Entscheidung Betroffenen davor, daß diese Entscheidung sofort endgültig wirksam und damit unanfechtbar wird. Werden Rechte nicht innerhalb der festgelegten oder vereinbarten F. wahrgenommen, kann das zu ihrem Verlust führen. Ansprüche, die nicht vor F.ablauf gegenüber dem Partner im Rechtsverhältnis bzw. bei dem zuständigen Organ geltend gemacht werden, erlöschen oder verjähren (* Verjährung). Hinsichtlich mancher Ansprüche bestehen 2 F. - eine für das Geltendmachen gegenüber dem Partner und eine für die gerichtliche Geltendmachung, sofern der Partner den Anspruch nicht anerkennt oder ihn zwar anerkennt, aber nicht erfüllt. Bei unverschuldeter Nichteinhaltung bestimmter F. kann unter Umständen eine / Befreiung von den Folgen einer Fristversäumnis gewährt werden. Werden Pflichten nicht fristgemäß erfüllt, so können Maßnahmen der Verantwortlichkeit oder andere Nachteile die Folge davon sein. Die Berechnung der F. ergibt sich grundsätzlich aus §§ 470, 471 ZGB. Ist für den Beginn der F. ein Ereignis oder ein bestimmter Zeitpunkt maßgebend, so beginnt die F. am darauffolgenden Tag. Ist für den Erwerb eines Rechts ein bestimmter Tag maßgebend, wird das Recht bereits am Anfang des Tages erworben. Eine F. endet nach § 471 ZGB:

- wenn sie nach Tagen berechnet ist, mit Ablauf des letzten Tages der F.;
- wenn sie nach Wochen berechnet ist, mit Ablauf desjenigen Tages der letzten Woche, der dem entsprechenden Tag des Beginns der F. vorausgeht (z.B. F. begann am Mittwoch, endet am Dienstag);
- wenn sie nach Monaten berechnet ist, mit Ablauf des Tages des letzten Monats, der dem entsprechenden Tag des Beginns der F. vorausgeht.

Fehlt in einem Monat der für das Ende der F. maßgebende Tag, endet die F. am letzten Tag des Monats (z.B. F. begann am 27.3., endet am 26.6.);

- wenn sie nach Jahren berechnet ist, mit Ablauf des entsprechenden Tages des letzten Jahres (z. B. F. begann am 1.6. 88, endet am 31.5. 90).
- Das Ende einer F. kann auch durch den Eintritt eines Ereignisses bestimmt werden. Ist der letzte Tag der F. ein Sonnabend, Sonntag oder ein gesetzlicher Feiertag, endet die F. mit Ablauf des darauffolgenden Arbeitstages.

fristgemäße Kündigung / Kündigung des Arbeitsverhältnisses

fristlose Entlassung - schwerste / Disziplinarmaßnahme, die das / Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung beendet. Gesetzliche Voraussetzung für eine f. E. ist, daß der Werk tätige die / sozialistische Arbeitsdisziplin oder staatsbürgerliche Pflichten so schwerwiegend verletzt hat, daß seine Weiterbeschäftigung nicht mehr möglich ist (§56 Abs. 1 AGB). Im Unterschied zum / Aufhebungsvertrag auf Initiative des Betriebes und zur / Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Betrieb setzt die f. E. nicht ein vorheriges erfolgloses Angebot einer zumutbaren anderen Arbeit im Betrieb oder eines / Überleitungsvertrages voraus. Es geht hier nicht um den effektiveren Einsatz des Werk tätigen entsprechend seinen Kenntnissen, Fähigkeiten und Interessen. Die Funktion der f. E. besteht vielmehr darin, hartnäckigen Disziplinverletzern nachdrücklich die gesellschaftliche Mißbilligung ihres Verhaltens bewußt zu machen, sie zur Einhaltung der Staats- und Arbeitsdisziplin in einem neuen Arbeitsverhältnis anzuhalten und dem Betrieb die Möglichkeit zu geben, sich von solchen Werk tätigen zu trennen, die sich bisher jeder anderen Form der Erziehung zur Erfüllung ihrer Pflichten verschlossen haben. Deshalb soll eine f. E. grundsätzlich nur nach erfolglos gebliebenen Erziehungs- bzw. Disziplinarmaßnahmen ausgesprochen werden (§ 56 Abs. 1 AGB). Voraussetzung für die Wirksamkeit einer f. E. ist, daß sie vom Disziplinarbefugten (// Disziplinarbefugnis) im Ergebnis eines Disziplinarverfahrens ausgesprochen wurde (§254 Abs. 2, § 255 Abs. 1 AGB). Vom Disziplinarverfahren kann nur dann abgesehen werden, wenn sich der Werk tätige in einem anderen rechtlich geregelten Verfahren verantworten mußte. Jede f. E. bedarf der vorherigen Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung; ausnahmsweise kann die Zustimmung innerhalb einer Woche nach Ausspruch der f. E. nachgeholt werden (§57 AGB). Zur f. E. von Gewerkschaftsfunktionären und Konfliktkommissionsmitgliedern muß die Zustimmung der in § 26 AGB genannten Gewerkschaftsleitungen bzw. -Vorstände vorliegen.

Nur mit vorheriger Zustimmung des für den Betrieb