

tätigen auf dem Gebiet des Gesundheits- und Arbeitsschutzes im Allgemeinen und bei der Vermeidung von Unfällen im Besonderen.

Trotz aller günstigen Bedingungen, die unsere Gesellschaft bietet, trotz verantwortungsbewusster Erfüllung der Pflichten durch die Beteiligten kommt es zu Arbeitsunfällen und anderen arbeitsbedingten Schädigungen. Es ist Bestandteil der Garantien, die die bei der Verwicklichung des Grundrechts auf Schutz der Gesundheit und der Arbeitskraft geschaffen hat, dass Werktätige, deren Gesundheit arbeitsbedingt beeinträchtigt wurde, durch ein umfassendes System rechtlicher Massnahmen allseitig sichergestellt werden. Das geltende Arbeitsrecht sieht umfangreiche Garantien vor, die durch die künftige Gesetzgebung - den Prinzipien sozialistischer Sozialpolitik entsprechend - noch weiter auszugestalten sind.

Dr. Gabriella Garancsy, Institut für Staat- und Rechtswissenschaft, Budapest.

Zu den charakteristischen Eigenheiten unserer Tage gehört die, auf fast alle Gebiete des Lebens sich erbreitende Mechanisierung und der steigende Gebrauch von Chemikalien. Diese Tendenz ist auch an den verschiedenen Arbeitsstätten erkenntlich und infolge dessen steigt auch die Gefährdung durch Unfälle und Gesundheitsschäden der Werktätigen. Zur Vorbeugung dieser Gefahren wurden selbstverständlich auf staatlicher, gewerkschaftlicher und Betriebsebene die notwendigen Vorkehrungen getroffen, doch trotz allen allgemeinen und speziellen Arbeiterschutzmassnahmen und sonstigen vorbeugenden Verordnungen steigt die Zahl der Betriebsunfälle und Berufskrankheiten, die durch die zahlenmässigen Angaben des Referats veranschaulicht werden. Demzufolge steigt auch die Zahl jener, aus dem Gesichtspunkte der Arbeitsverrichtung in nachteiliger Lage zu betrachtenden, verminderten Arbeitsfähigen. Eben dieser

Umstand begründet es besonders mit diesem Thema auf der Ebene des Kolloquiums uns eingehend zu befassen.

Die Behebung, oder wenigstens die Milderung der nachteiligen Lage gewisser Menschengruppen fordert immer eine vielseitige Mitwirkung der Gesellschaft, eine durch Mitarbeit von Vertretern mehrerer Wissenschaftszweigen wissenschaftlich begründete gesellschaftliche Hilfeleistung. Besonders gerechtfertigt ist diese vielseitig begründete Hilfe für die hier besprochene Arbeitergruppe, welche unverschuldet, durch ihren Anteil an der gesellschaftlichen Arbeit, und in engem Zusammenhang mit der Arbeitsverrichtung in nachteilige Lage geriet.

Das hier vorgelesene Referat und beigebrachten Korreferate behandelten und analysierten von Seiten verschiedener Rechtszweigen, bzw. Wissenschaftszweigen die gesellschaftlich in Betracht zu nehmenden Folgen und Behebungsmöglichkeiten der Betriebsunfälle und Berufskrankheiten.

In meinem Bericht möchte ich mich ausschliesslich nur mit den Folgen des Arbeitsrechtes befassen. Diese Definierung ist eigentlich nicht genau, nachdem die Rechtsregelung für verminderte Arbeitsfähige sich auf die streng arbeitsrechtlichen und binnen dessen auf die, heute schon selbstständigen Sozialversicherungsregeln trennen.

Ich glaube, es ist nicht notwendig die Bedeutung der Sozialversicherung und den Entwicklungsstand unserer Sozialversicherung zu betonen; der Kreis jener, die in die Sozialversicherung anbezogen sind und der Umfang der Dienstleistungen zeigt ohne jeden Kommentar ein gesellschaftliches Denken hohen Grades. Diesbezüglich möchte ich nur darauf hinweisen, dass die Versorgung der vollständig Arbeitsunfähigen durch die Organe der Sozialversicherung ein, in der Verfassung festgelegtes staatsbürgerliches Recht, und dessen rechtswidrige Folge ist. Zwei bedeutend, in die Verfassung aufgenommene Rechte: das Recht zur Arbeit und das Recht zur materiellen Versorgung sind in Wirklichkeit zwei Projektionen der staatsbürgerlichen Sicherheit. Vereinfacht: jeder arbeitsfähiger Staats-

bürger hat das Recht zur Arbeit und jeder arbeitsunfähig gewordene Staatsbürger hat das Recht zur, für seinen Lebensunterhalt notwendigen materiellen Versorgung. In dieser Beziehung können wir von zwei Seiten des selben Rechtes sprechen, weil das Recht zur Arbeit der arbeitsfähigen Staatsbürger wendet sich im Zeitpunkt, wo der Staatsbürger arbeitsunfähig wird, zum Recht zur materiellen Versorgung-.

Das in der Verfassung gesicherte Recht zur materiellen Versorgung wird in den Regeln der Sozialversicherung realisiert. Für die vollkommen arbeitsunfähigen Werkstätigen, für die Alten und Invaliden sind - im allgemeinen - diese Regeln die bedeutendsten, weil diese sichern ihren Unterhalt /dazuge-rechnet selbstverständlich auch die ärztliche Versorgung./

Zwischen den aktiven, vollständig arbeitskräftigen Werkstätigen und den alten, bzw. Invaliden steht aber eine mittlere Gruppe, die weder zur ersten, noch zur zweiten Kategorie zu rechnen ist: die Kategorie der verminderten Arbeitsfähigen. Diese Gruppe betreffen so die sozialversicherungs-, wie auch die im strengeren Sinne genommenen arbeitsrechtlichen Regeln.

Das ungarische Arbeitsrecht - ähnlich zu den Arbeitsrechten anderer sozialistischen Länder - regelt nicht nur und ausschliesslich das Arbeitsrechtsverhältnis, sondern - die staatliche Sozialpolitik zur Geltung bringend - die Arbeitsrechtsregeln sind durchwebt von sozialpolitischen Elementen, wie z.B. bei den Verordnungen betreffs Frauen und Jugendlichen.

Was die Regelung der verminderten Arbeitsfähigen betrifft, war diese, wirklich einem speziellen Schutz bedürftige Kategorie der Werkstätigen - im Verhältnis zu anderen Schutz beanspruchenden Kategorien - früher rechtlich weniger geordnet, d.h. bei solchem Anspruch kam die spezielle Regelung erst später an die Reihe. Obgleich auch frühere Regeln über Betriebsunfall, bzw. Berufskrankheit erlittene Werkstätigen verfügen, diese bezogen sich vielmehr auf den Schadenersatz. Nur die gemeinsame Verordnung Nr. 1/1967./XI.22./

Mü.M. - EÜM - PM. regelte die Frage einheitlich und umfassend. Diese Verordnung - deren mehrfache Modifizierung bekannt ist - verfügt durch ihre ausführlichen und mehrschichtigen Regeln über die Weiterbeschäftigung, Umschulung, falls deren Unmöglichkeit über eine entsprechende Versetzung, bzw. bei deren Mangel, über soziale Unterstützung. Jedenfalls stellt die Verordnung die Unternehmen, als Arbeitsgebende in die Mitte der Rehabilitationspflicht, d.h. vor allem werden es den Unternehmen als Pflicht gestellt die verminderten Arbeitsfähigen in einem zu ihrem Gesundheitszustand gemessenen Arbeitskreis zu beschäftigen.

Zu der, in dieser Verordnung geregelten Rechtsrehabilitation knüpfen sich meine folgenden Bemerkungen:

1. Vor allem verweise ich auf § 1. /1/ Absatz dessen Inhalt die Wirksamkeit der Verordnung ist, und wonach der Geltungsbereich sich auf folgendes erstreckt:

a/ Werkstätige, die wegen Verschlechterung ihres Gesundheitszustandes vermindert arbeitsfähig wurden und auf ihren Arbeitsstellen für die Verrichtung ihrer vollen Arbeit unfähig geworden, dabei aber weder zu einer Altersrente, noch zu einer Invalidenrente berechtigt sind.

b/ In diesem Punkt sind jene Werkstätigen eingereicht, die in Arbeitsverhältnis, oder als Hineinarbeiter Betriebsunfall oder Berufskrankheit erlitten und dadurch eine Unfallrente oder Invalidenrente beziehen und auf ihren gegenwärtigen Arbeitsplatz für die Verrichtung einer vollwertigen Arbeit unfähig geworden sind.

Diese Verordnung besreite ich deswegen, weil nicht der Arbeitsplatz, sondern der Arbeitskreis soll bei der Beurteilung der Fähigkeit oder Unfähigkeit in Betracht genommen werden. Der Begriff der Unfähigkeit kann nämlich im allgemeinen, aber in dieser Beziehung inner die Unfähigkeit zur Erfüllung des gegebenen Arbeitskreises bedeuten.

2. Die Verordnung verfügt über mehreren Kategorien der Werkstätigen mit vermindelter Arbeitsfähigkeit, doch bis zu

einem gewissen Grad in verschiedener Art. Jetzt befasse ich mich nur mit den vorher geschilderten Fällen, bzw. möchte ich betonen, dass die Betriebsunfälle erlittenen, bzw. in Berufskrankheiten erkrankten Werkstätigen verdienen offensichtlich auch binnen des Kreises der verminderten Arbeitsfähigen eine besondere Behandlung. Auch die Rechtsregelung entscheidet so, dass auf jene Werkstätigen, die aus letzterem Grund vermindert arbeitsfähig wurden; die Rehabilitationsverordnungen sich in diesem Sinne erstrecken, dass sie dabei auch für eine Unfallrente bzw. Invalidenrente berechtigt sind.

Bei der Behandlung unseres Themas möchte ich ausserdem noch bemerken, dass die Problematik und Rehabilitation der Werkstätigen mit verminderter Arbeitsfähigkeit umfangreicher ist, als die vorhin besprochene Gruppe, sogar auch, als die in der betreffenden Verordnung bezeichnete Arbeitsgruppe, weil die für die soziale Versorgung entsprechende umgreifende Verordnung sich auf allen Werkstätigen mit verminderter Arbeitsfähigkeit erstrecken soll, f.h. auf alljene Werkstätigen, die für den bisherigen, ihrer Fachbildung entsprechenden Arbeitskreis gesundheitlich unfähig wurden.

2. Meine folgende Bemerkung hängt mit der Einstellung des Arbeitsverhältnisses der verminderten Arbeitsfähigen zusammen. Die im §.10. der schon berufenen Verordnung aufgezählten Regeln sind im Band Rechtskräftige Regeln des Arbeitsrechtes, unter dem Titel "Beschränkung der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses" veröffentlicht, obwohl infolge der modifizierenden Rechtsregeln der gemeinsamen Verordnung Nr. 1/1967.Mü.M. - EÜM - PK nicht mehr die frühere Doppelheit besteht, d.h. das Kündigungsverbot und die Beschränkungsregeln für die Kündigung, sondern es beinhaltet einheitlich Kündigungsverbote, von dem die Verordnung bestimmte Fallgruppen benennt, bzw. bezeichnet jene Umstände, bei deren die Kündigungsverbote nicht angewendet werden müssen.

Solcher, den Kündigungsverbot ausser Kraft setzender Umstand ist die Berechtigung auf Alters-, oder Invalidenrente,

neben der wiederholt ungenügenden Arbeitsverrichtung, usw. ist auch jener, wenn: "b/ das Unternehmen für den Werk tätigen, innerhalb des Unternehmens oder im selben Arbeitskreis anderen Unternehmens seinem Gesundheitszustand, seinem Alter, seiner Bildung entsprechende andere Arbeitsstelle sichert, die aber der Werk tätige nicht annimmt", oder c/ der Werk tätige den Vorschlag des Unternehmens für Einschulung oder Fachausbildung ohne genügende Begründung nicht annimmt".

Es ist offensichtlich, dass die Rechtsregeln nur verallgemeinert erläutert werden können, wer kann es aber feststellen, ob eine neue Arbeitsstelle den obigen Gesichtspunkten wirklich entspricht, bzw. im Falle des Punktes c/ ob der Werk tätige ohne genügenden Grund der Teilnahme an einer Fachausbildung zurückgewiesen "Komitees für die Beschäftigung der Werk tätigen mit verminderter Arbeitsfähigkeit" erstreckt sich auf das nicht mehr, dadurch bietet sich für die beidseitige subjektive Beurteilung ein offenes Gebiet. Die Beurteilung des Unternehmens - eventuell unrichtige Beurteilung - wird durch die objektiven Gegebenheiten des Unternehmens beeinflusst, /z.B. die beschränkte Zahl der Arbeitskreise/ die Beurteilung des Werk tätigen ist dabei naturgemäss immer subjektiv, sie ist nicht nur durch die Fähigkeit und Bildung, sondern auch durch sein Interesse auf eine bestimmte Arbeit gestaltet; sie kann aber auch im verkehrten Sinne schädlich subjektiv sein, wobei der Werk tätige seine Lage und seine Fähigkeiten nicht objektiv und mit Selbstkritik beurteilt.

Die Einordnung des Arbeitsrechtsverhältnisses der verminderten Arbeitsfähigen ist allerdings so bei der Modifizierung des Arbeitsvertrages, wie auch bei der Einstellung der Arbeit problematisch. Der Beschluss Nr.351. des Kollegiums für Arbeitswesen des Obersten Gerichtes hat in Verbindung mit der Beurteilung eines rechtmässigen Protestes gegen eine als Disziplinarbetrafung auferlegene Entlassung in Angelegenheit der Modifizierung bzw. der Kündigung des Arbeitsvertrages dieser besonders geschützten Arbeiterklasse, seinen Standpunkt

geoffenbart. Dieser Beschluss spricht aus, dass "der Werkttätige mit verminderter Arbeitsfähigkeit in einen für seine Arbeitsfähigkeit entsprechenden Arbeitskreis nur dann versetzt werden kann, wenn das Unternehmen und der Werkttätige den Arbeitsvertrag in solchem Sinne in gegenseitiger Übereinstimmung modifiziert".

Zu dieser Erläuterung kam es unter anderen deswegen, weil die Abfassung der Verordnung nicht eindeutig ist. Der §.2. Absatz /3/ verweist mit seiner Abfassung "Wenn der Werkttätige mit verminderter Arbeitsfähigkeit den - mit Beachtung der im Absatz /2/ beschriebenen Versionen den für ihn gesicherten Arbeitskreis nicht annimt, kann er auch in einem, von seinem originalen Arbeitskreis, und Fachbildung abweichenden Arbeitskreis beschäftigt werden" auf eine durch einseitige Anstellungsverordnung vollzuziehende Versetzung. Später, im Absatz /5/ wird schon auf eine Rechtsquelle höheren Grades verweisen, u.zw.auf das Arbeitsgesetzbuch, so, dass wenn diese Beschäftigung die Modifizierung des Arbeitsvertrages benötigt, soll mit dem Werkttätigen vereinbart werden. Ich glaube, die voran zitierte Abfassung benötigt in jedem Fall die Modifizierung des Arbeitsvertrags, und die in verschiedenen Punkten beschriebenen Determinierungen erschweren den Interessenten überflüssig das Verstehen der Verordnung.

Der berufene Beschluss des Kollegiums für Arbeitswesen des Obersten Gerichtes wurde in Beziehung einer solchen Angelegenheit Abgefasst, wobei das Unternehmen den Werkttätigen mit beschränkter Arbeitsfähigkeit - nachdem er den für ihn bestimmten Arbeitskreis nach mehrmaliger Aufforderung nicht angenommen hat - wegen Verweigerung der Arbeitsverrichtung als Disziplinarstrafe mit sofort vollzustreckender Entlassung bestrafte.

Laut Begründung des infolge seine rechtmässigen Protestes gebrachten Beschlusses "wenn der Werkttätige mit einer solchen Versetzung nicht einverstanden ist, kann diese Tatsache in sich noch nicht als sträflich betrachtet werden". Dies ist natürlich und auch nicht aus diesem Aspekt ist der Beschluss

des Obersten Gerichtes interessant, sondern wegen seiner in Verbindung mit dem §.2. Absatz /3/ gebrachten Beschluss wonach: "Der Absatz /3/ des §.2. bietet zwar Möglichkeit, dass der betroffene Werkstätige auch in einem, von seinem originalen Arbeitskreis verschiedenen Arbeitskreis beschäftigt werden kann, doch auch in diesem Fall - nachdem die Versetzung in einen anderen Arbeitskreis auch die Aenderung des Arbeitsvertrages bedeutet - ist die Zustimmung des Werkstätigen notwendig". Im weiteren wird im Beschluss - erläutert, warum die Verweigerung der Zustimmung zur Versetzung nicht disziplinarisch sträflich ist, - darauf berufen, dass "im gegebenen Falle, als der Werkstätige mit verminderter Arbeitsfähigkeit durch sein Verhalten die vom Unternehmen gebotene Möglichkeit, ihn in einem, seiner verminderten Arbeitsfähigkeit entsprechenden Arbeitskreis zu beschäftigen, ausgeschlossen hat, hätte das Unternehmen wegen Verweigerung der Zustimmung der Arbeitsvertragsveränderung nichts anderes tun sollen, als durch Kündigung das Arbeitsverhältnis einstellen."

Damit kehrten wir zur Frage der vorhin erwähnten Kündigungsverbote zurück, bzw. darauf, dass wenn der Werkstätige den angebotenen Arbeitskreis nicht annehmen will, wird diese Verbot aufgehoben. Es gibt aber kein Organ während Bestehung des Arbeitsverhältnisses, welches beurteilen würde, ob der Werkstätige den anempfohlenen Arbeitskreis genügend begründet oder unbegründet zurückgewiesen hat. Der ganze Prozess wird daher durch Kündigung beendet.

Die Ursache dieses Mangels liegt eigentlich in den wenigen und sehr begrenzten Möglichkeiten der örtlichen Regelung. Wie auch es prinzipiell sehr richtig ist, /ich betone, prinzipiell/ dass die Werkstätigen mit verminderter Arbeitsfähigkeit in ihren eigenen, bisherigen Arbeitsstellen rehabilitiert werden, so beschränkt in der Praxis die Rehabilitationsmöglichkeiten die kleine Auswahl dieser Möglichkeiten in den gegebenen Unternehmen. Bei jedem Unternehmen ist nämlich die Zahl jener Arbeitsstellen, die solchen Werkstätigen gegeben werden

können, sehr beschränkt.

Der Weg zur Entwicklung kann nur die breite Erschließung der Möglichkeiten sein, d.h. diese Frage soll zentral im Rahmen der staatlichen Sozialpolitik gelöst werden. Meiner Meinung nach entsprechen den sozialpolitischen, gesamtgesellschaftlichen Prinzipien eine Versorgung auf der Ebene der Gesamtgesellschaft. Demgemäss erachte ich es für notwendig in einer zukünftigen Regelung des Arbeitsrechtes die gegenwärtige Regelung über verminderte Arbeitsfähige in solcher Richtung zu modifizieren, wo die Rehabilitation, die, mit der verminderten Arbeitsfähigkeit im Einklang stehende Arbeitsstellenversorgung als eine zentralisierte Aufgabe gelöst werden soll; vor allem soll die Verordnung es bevorzugen, dass die Weiterbeschäftigung bei dem bisherigen Arbeitsgeber durchgeführt werde und in diesem Sinne sei es Unternehmen-zentral, jedoch die engen Möglichkeiten der Unternehmen, sogar jene der örtlichen Räte überschreitend, soll für alle örtlichen Unternehmen, staatlichen Organe, Instituten die pflichtgemäss Beschäftigung der verminderten Arbeitsfähigen verordnet werden, und die, durch Mangel der beiderseitigen Vereinbarung erfolgende Kündigung sei nur dann ermöglicht, wenn der Werktätige innerhalb dieser umfangreichen Möglichkeit zur Aenderung seines Arbeitsvertrages nicht zustimmt.

Jan Kostecka Institut für Staats und Rechtswissenschaften, Prag

Die den Werktätigen in Geld gewährten Entschädigungen, die einen Arbeitsunfall erlitten haben oder an einer Berufskrankheit erkrankten bildet nur einen Teil - wenn auch einen sehr bedeutsamen Teil - der gesamten komplexen Fürsorge, die der sozialistische Staat den derart betroffenen Personen widmet. Der eigentliche und primäre Sinn dieser Fürsorge ist eine möglichst vollständige Erneuerung der geschädigten Gesundheit