

## Fragen und Antworten

*Kann die gesetzlich geforderte Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung durch die Zustimmung der nächsthöheren Gewerkschaftsleitung ersetzt werden?*

Das AGB sieht für die Wirksamkeit einer Reihe von Entscheidungen der Leiter die Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung vor. Dies trifft z. B. auf die fristgemäße Kündigung und die fristlose Entlassung (§ 57 Abs. 1 AGB), auf die Anordnung von Überstunden (§ 172 Abs. 1 AGB), die vorübergehende Übertragung einer anderen Arbeit (§ 88 AGB) und auf die Gewährung von Prämien (§ 116 Abs. 3 AGB) zu. Auch bei arbeitsrechtlichen Vereinbarungen, z. B. über die Einführung von Lohnformen (§ 104 Abs. 1 AGB), ist Partner des Betriebsleiters die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung.

Welches die zuständige Gewerkschaftsleitung im Sinne des AGB ist, ergibt sich aus § 24 Abs. 5 AGB:

- Bestehen in einem Betrieb Abteilungsgewerkschaftsorganisationen, dann liegt die Zuständigkeit immer bei der Abteilungsgewerkschaftsleitung.
- Gibt es im Betrieb keine Abteilungsgewerkschaftsleitungen, dann ist immer die Betriebsgewerkschaftsleitung zuständig.
- Die Ortsgewerkschaftsleitungen sind für Betriebe ohne Betriebsgewerkschaftsleitungen zuständig.

Diese Zuständigkeitsregelung unterstreicht die Verantwortung der dem Werkträgten am nächsten stehenden Gewerkschaftsleitung bei der Ausübung von Mitbestimmungsrechten.

Damit wird grundsätzlich ausgeschlossen, daß eine höhere Gewerkschaftsleitung oder ein höherer Vorstand die gesetzlich geforderte Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung ersetzen kann. In einem Betrieb, in dem Abteilungsgewerkschaftsleitungen bestehen, darf also die BGL nicht anstelle der AGL Zustimmungen erteilen oder ablehnen. Dies gilt sinngemäß auch, wenn die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung Partner einer arbeitsrechtlichen Vereinbarung ist, wie z. B. bei der Vereinbarung einer Lohnform gemäß § 104 AGB.

Eine Ausnahme von diesem Grundsatz bildet die Zustimmung bei fristgemäßen Kündigungen und fristlosen Entlassungen. Verweigert die AGL in diesen Fällen die Zustimmung, dann kann der Betrieb eine endgültige Entscheidung bei der BGL beantragen (§ 57 Abs. 3 AGB). In den Fällen, in denen die BGL für die Zustimmung zur fristgemäßen Kündigung oder fristlosen Entlassung zuständig ist, kann sich der Betrieb, wenn die Zustimmung von der BGL verweigert wird, an den übergeordneten Gewerkschaftsvorstand wenden. Das gleiche gilt hinsichtlich der Ortsgewerkschaftsleitung.

Dr. W. H.

*Welche rechtlichen Konsequenzen sind an die unterschiedlichen Formulierungen des AGB „eine Willenserklärung bedarf der Schriftform“ bzw. „ein Vertrag ist schriftlich auszufertigen“ geknüpft?*

In einigen Fällen schreibt das AGB ausdrücklich vor, daß eine Willenserklärung der Schriftform bedarf. Das trifft z. B. auf die fristgemäße Kündigung durch den Betrieb (§ 54 Abs. 4 AGB), auf den Ausspruch von Disziplinarmaßnahmen (§ 257 Abs. 2 AGB) und auf Abberufungen (§ 64 Abs. 2 AGB) zu. Die hier verwendete Formulierung bedeutet, daß die Schriftform Voraussetzung für die Rechtswirksamkeit der Entscheidung ist.

Spricht also ein Betrieb eine Kündigung nur mündlich aus und legt der Werkträgten gemäß § 60 Abs. 1 und 2 AGB

innerhalb der Frist von zwei Wochen Einspruch bei der zuständigen Konfliktkommission ein, so hat diese dem Einspruch schon deshalb stattzugeben, weil es der Kündigung an der Schriftform mangelt. Die Kündigung als einseitige Willenserklärung des Betriebes zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist für den Werkträgten von so einschneidender Bedeutung, daß er der erhöhten Sicherstellung dadurch bedarf, daß der Betrieb die Gründe, die ihn zur Kündigung des Werkträgten veranlassen, schriftlich festzuhalten hat. Ähnliches gilt hinsichtlich der anderen Regelungen, in denen die Schriftform Voraussetzung für die Rechtswirksamkeit einer Willenserklärung ist.

Ist dagegen ein arbeitsrechtlicher Vertrag schriftlich auszufertigen, so ist die Schriftform nicht Voraussetzung der Rechtswirksamkeit des Vertrags. Das gilt z. B. für den Arbeitsvertrag (§§ 41 Abs. 1 und 2, 42 AGB), den Änderungsvertrag (§ 49 Abs. 1 AGB), den Delegierungsvertrag (§ 50 Abs. 2 AGB), den Aufhebungsvertrag (§ 52 Abs. 2 AGB), den Überleitungsvertrag (§ 53 Abs. 3 AGB) und den Qualifizierungsvertrag (§ 153 Abs. 2 AGB). Auch diese Verträge sind selbstverständlich für den Werkträgten von großer Bedeutung. Es entspricht aber gleichermaßen den betrieblichen wie auch den persönlichen Interessen der Werkträgten, wenn wegen der fehlenden Schriftform nicht gleich die Rechtswirksamkeit des Vertrags festgestellt werden muß. Bestand bei beiden Vertragspartnern über die notwendigen Vereinbarungen Einigkeit, dann macht es in der Regel keine Schwierigkeiten, den Vertrag auch schriftlich zu fixieren. Die Pflicht des Betriebes, auch in denjenigen Fällen, in denen die Schriftform nicht Voraussetzung der Wirksamkeit eines Vertrags ist, den gesetzlichen Anforderungen zum schriftlichen Vertragsabschluß zu entsprechen, wird dadurch nicht eingeschränkt. S.L.

*Ist der Betrieb auch schadenersatzpflichtig, wenn der Arbeitsunfall sich außerhalb des betrieblichen Einflusses ereignet hat? \*1*

Nach § 220 Abs. 1 AGB ist die Verletzung eines Werkträgten im Zusammenhang mit dem Arbeitsprozeß ein Arbeitsunfall, sofern sie durch ein plötzliches, von außen einwirkendes Ereignis hervorgerufen worden ist. Ausgehend davon sind auch solche Verletzungen als Arbeitsunfall gemäß § 220 Abs. 1 AGB anzuerkennen, die sich außerhalb des Betriebes und seiner unmittelbaren Einflusmöglichkeiten ereignen.

Ist der Werkträgten zur Erfüllung von Arbeitspflichten außerhalb des Betriebes tätig oder ist er deshalb unterwegs — wie z. B. Werkträgten auf Großbaustellen, Kundendienstmonteure bei Hausbesuchen, Instruktoren im Einsatzbetrieb, Dienstreisende während der Dienstreise —, so ist ein dabei eingetretener Unfall immer als Arbeitsunfall i. S. des § 220 Abs. 1 AGB zu behandeln.

Der zur Anwendung des § 98 GBA aufgestellte Rechtsgrundsatz, wonach sich der Beschäftigungsbetrieb nicht darauf berufen konnte, daß nicht er, sondern ein Dritter, der im Rahmen vertraglicher Vereinbarungen am gleichen Objekt beschäftigt war oder hierfür Arbeiten ausgeführt hat, Pflichten im Gesundheits- und Arbeitsschutz verletzt hat (vgl. OG-Präsidium, Urteil vom 1. September 1971 —

I Pr - 15 - 3/71 [OGA Bd. 7 S. 15; NJ 1971 S.618; Arbeit und Arbeitsrecht 1972, Heft 20, S. 638]), ist mit dem Inkrafttreten des AGB gegenstandslos geworden. Nach § 267 Abs. 1 AGB ist bei einem Arbeitsunfall gemäß § 220 Abs. 1 AGB der Beschäftigungsbetrieb — von den Fällen des § 267 Abs. 2 AGB abgesehen — immer schadenersatzpflichtig. Es ist rechtlich unerheblich, ob sich dieser Unfall pflichtig. Es ist rechtlich unerheblich, ob sich dieser Unfall im Betriebsgelände, im betrieblichen Einflusbereich oder