

bis zum Ablauf von drei Monaten nach Aufnahme der anderen Arbeit Einspruch einlegen (§60 Abs. 2 Satz 3 AGB). Maßgeblich für den Beginn der Frist ist in den Fällen, in denen die Übernahme einer anderen Arbeitsaufgabe vereinbart wurde, der Zeitpunkt, zu dem die andere Arbeit tatsächlich aufgenommen wird.

Hierzu ein Beispiel: Es wurde vereinbart, daß die neue Tätigkeit am 1. August aufgenommen werden soll. Der Werk tätige kann aber wegen einer Krankheit diese Tätigkeit tatsächlich erst am 10. September beginnen. In diesem Fall beginnt die Frist zum Einlegen des Einspruchs mit diesem Tag zu laufen. Ein Einspruch müßte spätestens am 10. Dezember bei der Konfliktkommission bzw. beim Kreisgericht eingehen, wenn gemäß § 25 Abs. 2 ZPO und nach der 1. DB zur ZPO — Zuständigkeit des Kreisgerichts in Arbeitsrechtssachen — vom 25. Oktober 1977 (GBl. I S. 349) das Kreisgericht direkt angerufen werden kann.

Werden mit dem Änderungsvertrag andere im Arbeitsvertrag getroffene Vereinbarungen geändert, wie beispielsweise die Kündigungsfrist oder die Übernahme einer Teilzeitbeschäftigung, beginnt die Einspruchsfrist mit dem Zeitpunkt zu laufen, zu dem die vereinbarte Änderung wirksam wird. Im obengenannten Beispiel wäre dies der 1. August. C.K.

*Ist die mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung getroffene Entscheidung des Betriebsleiters, daß die durch eine ärztliche Untersuchung oder notwendige medizinische Behandlungsmaßnahme ausfallende Arbeitszeit vom Werk tätigen vor- oder nachgearbeitet werden soll, gerichtlich überprüfbar?*

Es entspricht gleichermaßen betrieblichen wie persönlichen Interessen, wenn der Arbeitszeitausfall wegen eines Arztbesuchs während der Arbeitszeit durch Vor- oder Nacharbeit so gering wie möglich gehalten wird (§ 183 Abs. 3 AGB). Deshalb wird von dieser Möglichkeit nur dann nicht Gebrauch gemacht, wenn die Vor- oder Nacharbeit aus objektiven Gründen oder aus Gründen, die in der Person des Werk tätigen liegen, nicht vereinbart werden kann.

Die gesetzliche Regelung, wonach die Entscheidung des Betriebsleiters über die Zumutbarkeit der Vor- oder Nacharbeit an die Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung gebunden ist (§ 183 Abs. 3 Satz 3 AGB) gewährt dem betreffenden Werk tätigen bereits eine hohe Rechtssicherheit. Er hat aber darüber hinaus auch noch das Recht, sich wegen der Überprüfung einer solchen Entscheidung an die Konfliktkommission im Betrieb oder — falls es im Betrieb keine Konfliktkommission geben sollte — an die Kammer für Arbeitsrecht beim zuständigen Kreisgericht zu wenden. Die Entscheidung des Betriebsleiters ist also durch Konfliktkommissionen und Gerichte überprüfbar.

Die gleiche Möglichkeit der gerichtlichen Überprüfung hat der Werk tätige übrigens auch, wenn der Betriebsleiter gemäß § 115 Satz 2 AGB mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung festgelegt hat, daß die beispielsweise durch eine Verkehrsstörung für einen Werk tätigen ausgefallene Arbeitszeit nachzuarbeiten ist, weil dies dem Werk tätigen zuzumuten ist.

S. L.

*Ändert sich der Charakter der Vollbeschäftigung, wenn Werk tätigen, die nach ärztlicher Feststellung vorübergehend in ihrer Arbeitsfähigkeit gemindert sind, Schonarbeit in Form, verkürzter Arbeitszeit übertragen wird? Bleibt der Anspruch auf die Gewährung eines monatlichen Hausarbeitstags auch bei dieser Form der Schonarbeit bestehen?*

Bei vorübergehender Minderung der Arbeitsfähigkeit eines Werk tätigen bzw. zum vorbeugenden Gesundheitsschutz

räumt § 216 Abs. 1 AGB u. a. die Möglichkeit ein, durch die Veränderung der Arbeitszeit des Werk tätigen (z. B. Verkürzung der täglichen oder der wöchentlichen Arbeitszeit) diesen auch während der Dauer der Übertragung der Schonarbeit mit der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsaufgabe weiter zu beschäftigen. Daß diese Form von Schonarbeit, die erstmalig gesetzlich geregelt worden ist, sowohl für den betreffenden Werk tätigen als auch für den Betrieb vorteilhaft ist, bedarf keiner besonderen Hervorhebung. Der Werk tätige kann hierbei in seinem vertrauten Arbeitskollektiv die ebenfalls vertraute Arbeitsaufgabe weiter ausüben und so am schnellsten wieder seine volle Arbeitsfähigkeit erlangen.

Wird die Arbeitszeit verkürzt, dann besteht während der Dauer der Übertragung der Schonarbeit Anspruch auf den bisherigen Durchschnittslohn, der dem Werk tätigen für die volle gesetzliche wöchentliche Arbeitszeit bezahlt worden ist. Am Charakter der Vollbeschäftigung ändert sich während der Übertragung der Schonarbeit prinzipiell nichts. Daraus ergibt sich, daß bei Vorliegen der entsprechenden anderen Voraussetzungen des § 185 AGB eine werk tätige Frau auch während der Übertragung von Schonarbeit Anspruch auf den monatlichen Hausarbeitstags hat.

E. S.

*Sind Betriebe des privaten Einzelhandels und des Kommissionshandels verpflichtet, vom Käufer zur Bezahlung gekaufter Waren einen Scheck anzunehmen?*

Weder das ZGB noch die Bedingungen für den Scheckverkehr — Anlage zur AO über den Scheckverkehr vom 25. November 1975 (GBl. I S. 760) — enthalten

eine Bestimmung darüber, wer zur Annahme von Schecks verpflichtet ist. § 76 ZGB und Ziff. 6 Buchst. c der Bedingungen für den Scheckverkehr besagen lediglich, daß Schecks zur Erfüllung einer Geldleistung an andere Bürger und Betriebe weitergegeben werden können.

Eine ausdrückliche Verpflichtung zur Entgegennahme von Kundenschecks besteht gemäß der Anweisung Nr. 46/59 des Ministers für Handel und Versorgung (Verfügungen und Mitteilungen 1959, Heft 19, S. 62) i. d. F. vom 15. Januar 1962 (Verfügungen und Mitteilungen 1962, Heft 6, S. 45) nur für Betriebe des sozialistischen Einzelhandels (HO und Konsum).

Die Frage, ob Betriebe des privaten Einzelhandels und Kommissionshandels zur Scheckannahme verpflichtet sind, kann daher nur nach allgemeinen zivilrechtlichen Bestimmungen beurteilt werden. Sie ist zu bejahen, wenn darüber eine entsprechende vertragliche Vereinbarung vorliegt (§60 Satz 1 und 2 Ziff. 4 ZGB). Danach soll ein Vertrag die Vereinbarungen enthalten, die für Art und Zweck der Beziehungen erforderlich sind, u. a. also auch Vereinbarungen über den Preis und die Art der Bezahlung.

Ist keine andere vertragliche Vereinbarung über die Art der Zahlung getroffen worden, kann der Schuldner selbst die Art der Zahlung nach den allgemeinen Grundsätzen für die Erfüllung von Leistungspflichten (§ 71 ZGB) bestimmen; er kann also auch mit Scheck bezahlen.

Allerdings sind hierbei die Grundsätze des vertrauensvollen Zusammenwirkens der Vertragspartner und der Berücksichtigung der berechtigten Interessen des Partners (§§ 13, 14 ZGB) zu beachten. Danach kann bei allgemeiner Bereitschaft zur Entgegennahme von Schecks ein einzelner Scheck über einen verhältnismäßig niedrigen Betrag zurückgewiesen werden, wenn der mit der Einlösung des Schecks verbundene Aufwand für den Gläubiger unangemessen hoch ist.

Dieses Recht hat jedoch der sozialistische Einzelhandel nicht, da er nach der obengenannten Anweisung „unabhängig von der Höhe des Betrags“ Schecks entgegennehmen muß.

Prof. Dr. C. J. K.