

Fragen und Antworten

Welche Bedeutung hat die Verpflichtung des Betriebes, die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung vom beabsichtigten Abschluß eines Arbeitsvertrags zu verständigen?

Die Gewerkschaften haben sich als Interessenvertreter der Werk­tätigen verantwortungsbewußt für deren Belange einzusetzen. Im Betrieb obliegt diese Aufgabe der Betriebsgewerkschaftsorganisation und ihren Organen (§ 22 Abs. 1 AGB). Zu den ausdrücklich gesetzlich fixierten Aufgaben der Gewerkschaft im Betrieb gehört u. a. die Mitwirkung bei der Vorbereitung, beim Abschluß, bei der Änderung sowie bei der Auflösung von Arbeitsverträgen (§ 22 Abs. 2 Buchst. k AGB).

Mit der Begründung eines Arbeitsrechtsverhältnisses beginnt für den Werk­tätigen ein wichtiger neuer Lebensabschnitt. Die Gewißheit, daß auch die Gewerkschaftsleitung im künftigen Betrieb von der beabsichtigten Einstellung Kenntnis erhält und ggf. schon bei der Einstellung seine Interessen wahrnimmt, bedeutet für ihn eine erhöhte Rechtssicherheit. Deshalb ist der Betrieb verpflichtet, die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung vom beabsichtigten Abschluß eines Arbeitsvertrags zu verständigen; er hat den Vertretern der Gewerkschaftsleitung oder dem - Vertrauensmann der Gewerkschaftsgruppe, in der der Werk­tätige künftig tätig sein wird, die Möglichkeiten für eine Teilnahme am Einstellungsgespräch vor Abschluß des Arbeitsvertrags zu sichern (§ 43 Abs. 2 Satz 2).

Der oder die Gewerkschaftsfunktionäre müssen Gelegenheit haben, den Werk­tätigen zu beraten und zu kontrollieren, ob der staatliche Leiter das Einstellungsgespräch auf der Grundlage der geltenden Rechtsvorschriften führt. Damit können sie notfalls auch noch rechtzeitig auf die Einhaltung aller beim Abschluß eines Arbeitsvertrags zu beachtenden Bestimmungen Einfluß nehmen. Die Verständigung der zuständigen Gewerkschaftsfunktionäre durch die Betriebsleitung muß also rechtzeitig — auf jeden Fall vor dem endgültigen Abschluß des Arbeitsvertrags — erfolgen, damit die Gewerkschaft die Interessen des Werk­tätigen im erforderlichen Maße wahrnehmen kann. S. L.

In welcher Höhe kann ein Werk­tätiger Jahresendprämie beanspruchen, wenn er während des Planjahrs zeitweise in einen anderen Betrieb delegiert worden war?

Nach § 50 Abs. 3 AGB bleiben für den Werk­tätigen während der Zeit seiner Delegierung alle Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis mit dem delegierenden Betrieb bestehen, soweit in Rechtsvorschriften oder im Delegierungsvertrag nichts anderes festgelegt ist. Demzufolge hat der Werk­tätige, wenn eine andere Festlegung nicht erfolgt ist, auch für den Zeitraum der Delegierung Anspruch auf Jahresendprämie gemäß §§ 117 ff. AGB mindestens in der Höhe, die in dem Betrieb gezahlt wird, der ihn delegiert hat.

Zählt allerdings der Betrieb, in dem der im Rahmen der sozialistischen Hilfe eingesetzte Werk­tätige tätig ist, eine höhere Jahresendprämie als der den Werk­tätigen delegierende Betrieb, dann ist ihm anteilmäßig für die Zeit seiner Delegierung eine höhere Jahresendprämie zu gewähren. Damit wird den besonderen Leistungen des Werk­tätigen während seiner Delegierung in einer für ihn günstigen Weise Rechnung getragen.

Entsprechend dem Charakter der Jahresendprämie als Leistungs- und Erfüllungsprämie müssen auch in einem solchen Fall für die Berechnung der Jahresendprämie die Leistungen des Werk­tätigen während seines Einsatzes berücksichtigt werden. Die Höhe der Jahresendprämie für

den Zeitraum der Delegierung ist deshalb nicht formal oder rein rechnerisch — z. B. nur nach der Zahl der Delegierungstage — festzulegen, vielmehr müssen die Leistungen des Werk­tätigen in diesem Zeitraum das entscheidende Kriterium sein.

Der delegierende Betrieb hat dem Werk­tätigen nicht nur den Lohn für die Zeit der Delegierung zu zahlen (vgl. Fragen und Antworten, NJ 1978, Heft 4, S. 227), sondern auch die für die Delegierung zu gewährende anteilige Jahresendprämie. Das ergibt sich aus § 1 der AO über die Entlohnung der Werk­tätigen und die Verrechnung der Lohnkosten bei Leistung sozialistischer Hilfe vom 29. Mai 1972 (GBI. I Nr. 36 S. 417).

Zur Erhöhung der Rechtssicherheit für den Werk­tätigen sollte der Rechtsanspruch auf Jahresendprämie für den Zeitraum der Delegierung im Delegierungsvertrag festgelegt werden.
H.-J.W.

Haben Werk­tätige, die anstelle der Mutter das Recht auf Freistellung zur Pflege und Betreuung eines Kleinkindes wegen des Fehlens eines Krippenplatzes wahrnehmen, ebenfalls das Recht auf soziale' Betreuung durch ihren Betrieb und auf Weiterbeschäftigung nach der Freistellung? Können sie die Zeit für ihre Aus- und Weiterbildung nutzen, und wird ihre Betriebszugehörigkeit unterbrochen?

In der Praxis kommt es des öfteren vor, daß eine im Berufsleben stehende Großmutter die Betreuung des Kleinkindes der Tochter übernimmt, um dieser z. B. ohne größere Belastungen die Beendigung ihrer Ausbildung zu ermöglichen. Aus dem gleichen Grund kann auch ein Vater die Freistellung in Anspruch nehmen. Sind die Voraussetzungen des § 246 AGB erfüllt, können sogar Werk­tätige, die in keinem Verwandtschaftsverhältnis zur Mutter stehen, die Erziehung und Betreuung des Kleinkindes anstelle der Mutter übernehmen.

Für diese Werk­tätigen bleibt während der Freistellung die Betriebszugehörigkeit zu ihrem Betrieb bestehen. Allerdings wirkt sich die Freistellung nicht anwartschaftssteigernd auf Treueprämien u. ä. aus.

Während der Freistellung haben alle diese Werk­tätigen das Recht auf soziale Betreuung durch den Betrieb. So kann z. B. die Großmutter auch weiterhin die Poliklinik ihres Betriebes in Anspruch nehmen, und der Vater des Kindes kann sich an der Betriebsakademie in seinem Betrieb qualifizieren. Die die Pflege des Kleinkindes wahrnehmenden Werk­tätigen sind auch berechtigt, an kulturellen und sportlichen Veranstaltungen in ihren Betrieben teilzunehmen (§ 225 AGB) oder Möglichkeiten der betrieblichen Naherholung zu nutzen (§ 231 AGB).

Die soziale Betreuung während der Freistellung eines Werk­tätigen gemäß § 246 Abs. 1 und 2 AGB trägt dazu bei, einen engen persönlichen Kontakt zwischen ihm und dem Betrieb aufrechtzuerhalten. Das erleichtert dem Werk­tätigen nach Beendigung der Freistellung die erneute Arbeitsaufnahme im alten Arbeitskollektiv; denn der freigestellte Werk­tätige hat in jedem Fall darauf Anspruch, nach Ablauf der Freistellung gemäß § 246 AGB entsprechend der Vereinbarung im Arbeitsvertrag weiter beschäftigt zu werden. Er kann also nach Ablauf der Freistellung die ihm bekannte Arbeitsaufgabe im vertrauten Kollektiv der Kollegen ausüben.
E.S.

Wer ist Eigentümer einer umgearbeiteten oder in Einzelanfertigung neu hergestellten Sache?

In der Mehrzahl der hauswirtschaftlichen Dienstleistungen und Reparaturen werden die Leistungen an Gegenständen erbracht, die den Bürgern gehören. Probleme des