

## Fragen und Antworten

*Wann beginnt die Einspruchsfrist gegen eine Beurteilung, die vom Betrieb nicht fristgemäß ausgehändigt wurde?*

§ 67 Abs. 1 AGB regelt, in welchen Fällen der Betrieb verpflichtet ist, für einen Werk tätigen eine Beurteilung anzufertigen. Dabei handelt es sich immer um solche Fälle, in denen der Werk tätige ein berechtigtes Interesse an der Anfertigung einer Beurteilung nachweisen kann, in denen er also die Beurteilung aus einem ganz bestimmten Grund benötigt. Deshalb beschränkt sich die Pflicht des Betriebes auch nicht darauf, die Beurteilung lediglich anzufertigen.

Er ist darüber hinaus gemäß § 67 Abs. 1 AGB verpflichtet, sie dem Werk tätigen unverzüglich, spätestens innerhalb von zwei Wochen nach der Mitteilung des Werk tätigen, daß er eine Beurteilung benötigt, auszuhändigen.

In erster Linie ist das deshalb notwendig, weil der Werk tätige in der Regel die Beurteilung zusammen mit anderen Unterlagen z. B. bei der Bewerbung zum Studium oder bei einem beabsichtigten Betriebswechsel vorlegen will. Die Beurteilung ist dem Werk tätigen aber auch deshalb auszuhändigen, damit er sich selbst vom Termin ihrer Fertigstellung überzeugen kann. Schließlich kann er anhand der Beurteilung auch prüfen, ob sich das Ergebnis der kollektiven Aussprache über die Beurteilung in ihr widerspiegelt. Ist das nicht der Fall, kann der Werk tätige ggf. von seinem Einspruchsrecht gegen den Inhalt der Beurteilung bei der Konfliktkommission Gebrauch machen.

Bei der Festlegung in § 69 AGB, daß die Frist von drei Monaten zur Einlegung des Einspruchs gegen die Beurteilung nach ihrer Aushändigung beginnt, geht das Gesetz davon aus, daß sich der Betrieb an den gesetzlich bestimmten Termin für die Aushändigung hält. Händigt aber ein Betrieb gesetzwidrig die Beurteilung nicht aus, dann dürfen dem Werk tätigen daraus keine tatsächlichen und rechtlichen Nachteile entstehen. Die Einspruchsfrist beginnt daher immer erst dann, wenn der Werk tätige die Beurteilung tatsächlich erhalten hat, auch wenn das nicht in der vorgesehenen Frist geschehen ist. S.L.

*Wann liegt ein sog. Wegeunfall vor, und welche Abgrenzungskriterien sind hierfür zum Arbeitsunfall im Zusammenhang mit dem Arbeitsprozeß maßgebend?*

Nach § 220 Abs. 2 AGB liegt auch dann ein Arbeitsunfall vor, wenn der Werk tätige diesen Unfall auf einem mit der Tätigkeit im Betrieb zusammenhängenden Weg zur oder von der Arbeitsstelle erleidet. Das ist immer dann der Fall, wenn der Werk tätige sich auf dem Weg zur Arbeit befindet, d. h. wenn von vornherein das unmittelbare Ziel des Weges die Arbeitsstelle ist. Aber auch der Unfall, den ein Werk tätiger nach Beendigung seiner Arbeit im Betrieb auf dem Weg nach Hause erleidet, ist ein Arbeitsunfall i. S. des § 220 Abs. 2 AGB.

Dies gilt auch dann, wenn sich der Werk tätige auf dem Weg von der Wohnung zum Betrieb oder vom Betrieb zur Wohnung notwendigerweise an Stellen auf hält, die vom eigentlichen Weg nicht wesentlich abweichen.

So ist der Unfall einer werk tätigen Mutter auch dann als Arbeitsunfall i. S. des § 220 Abs. 2 AGB anzuerkennen, wenn sie z. B. auf dem Wege vom Betrieb zu ihrer Wohnung ihr Kind aus der Krippe geholt und notwendige Besorgungen für die Versorgung am Abend erledigt hat und danach auf dem Wege nach Hause einen Unfall erleidet.

Das entscheidende Kriterium für die Abgrenzung zum Arbeitsunfall gemäß § 220 Abs. 1 AGB ist die Tatsache, daß der Werk tätige den Unfall nicht in unmittelbarer Aus-

übung der Arbeitsaufgabe erleidet, sondern entweder die Arbeit noch nicht aufgenommen oder sie bereits beendet hat. Mit dem Betreten bzw. dem Verlassen des Betriebes endet bzw. beginnt der Weg zur oder von der Arbeitsstelle.

Es gibt auch Fälle, in denen das Zurücklegen bestimmter Wegstrecken zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe gehört, so z. B. beim Berufskraftfahrer. Geschieht in diesen Fällen ein Unfall, dann ist dieser ein Arbeitsunfall gemäß § 220 Abs. 1 AGB mit der rechtlichen Konsequenz, daß der Betrieb zum Schadenersatz nach § 267 Abs. 1 AGB verpflichtet ist, sofern nicht § 267 Abs. 2 AGB Anwendung findet.

Auf jeden Fall wird zu prüfen sein, ob es sich bei dem Weg, auf dem sich der Unfall ereignet hat, um einen solchen handelt, auf dem sich der Werk tätige unabhängig und losgelöst von der unmittelbaren Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe befunden hat, um zur Arbeit bzw. von der Arbeit nach Hause zu gelangen, oder ob er diesen Weg bereits in Erfüllung seiner Arbeitspflichten zurückgelegt hat. I.H.

*Wann beginnt die Frist für einen Einspruch gegen eine im Disziplinarverfahren ausgesprochene Disziplinarmaßnahme?*

Im Ergebnis eines gemäß § 256 AGB durchzuführenden Disziplinarverfahrens wird dem Werk tätigen die Disziplinarmaßnahme mündlich mitgeteilt, soweit das Verfahren nicht ohne eine solche Maßnahme beendet werden kann. Diese Mitteilung setzt jedoch noch nicht die Einspruchsfrist in Gang. Gemäß § 257 Abs. 2 AGB ist der Betrieb vielmehr verpflichtet, dem Werk tätigen die Disziplinarmaßnahme unter Angabe der Gründe schriftlich mitzuteilen. Sie bedarf der Schriftform. Es handelt sich hier um eine Rechtswirkungsvoraussetzung.

Die Einspruchsfrist gegen eine Disziplinarmaßnahme, d. h. gegen einen Verweis, einen strengen Verweis oder eine fristlose Entlassung, beginnt also erst, wenn dem Werk tätigen die Disziplinarscheidung schriftlich zugegangen ist. Nach § 257 Abs. 3 AGB kann der Werk tätige innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Entscheidung Einspruch bei der Konfliktkommission bzw. der Kammer für Arbeitsrecht des Kreisgerichts einlegen. Dabei ist zu beachten, daß diese Frist nicht am Tag des Zugangs der ausgesprochenen Maßnahme beginnt, sondern jeweils einen Tag danach. Das ergibt sich aus § 470 Abs. 1 ZGB, der auch für das Arbeitsrecht Anwendung findet. Nach dieser Regelung wird dann, wenn „für den Beginn einer Frist ein Ereignis oder ein bestimmter Zeitpunkt maßgebend ist, bei der Berechnung der Frist der Tag nicht mitgerechnet, in welchen das Ereignis oder der Zeitpunkt fällt“.

Hinsichtlich des Einspruchs gegen eine fristgemäße Kündigung oder eine fristlose Entlassung ist dies übrigens ausdrücklich in § 60 Abs. 2 Satz 2 geregelt. E.S.

*Hat ein Lehrling Anspruch auf vollen Unterhalt?*

Unterhalt ist bis zur wirtschaftlichen Selbständigkeit eines Kindes zu zahlen. Vielfach tritt diese Selbständigkeit mit dem Abschluß der Berufsausbildung ein, also dann, wenn das Kind als Facharbeiter, Ingenieur o. ä. seine angemessenen Bedürfnisse selbst befriedigen kann. Bis dahin hat