

vereinbarte Arbeitsaufgabe einseitig und auf Dauer gegen den Willen des Partners zu ändern. Eine befristete Ausnahme ist lediglich bei der vorübergehenden Übertragung einer anderen Arbeit gemäß §§ 84 bis 90 AGB vorgesehen.

Allerdings kann es für den Betrieb notwendig werden, einen Funktionsplan zu ändern. Das ist arbeitsrechtlich möglich. Dazu wird in § 73 Abs. 1 AGB bestimmt: Der Betrieb hat die Arbeitsaufgaben so zu gestalten, daß die vorhandenen Produktionskapazitäten und das Arbeitsvermögen der Werk tätigen effektiv genutzt werden, die Werk tätigen ihre Kenntnisse und Fähigkeiten entfalten können und die schöpferischen Elemente der Arbeit zunehmen.

Mit dem folgenden Beispiel soll gezeigt werden, wann eine Änderung des Funktionsplans in Übereinstimmung mit § 73 Abs. 1 AGB notwendig sein kann:

Den Sekretärinnen eines Sekretariats sollen Informations- und Dokumentationsarbeiten übertragen werden, für die bisher ein gesonderter Funktionsplan vorhanden war. Diese Entscheidung wurde getroffen* um — neben der Einsparung von Arbeitskräften — Arbeitsvermögen und -fähigkeiten der Sekretärinnen zu entwickeln, ihre Arbeit interessanter zu gestalten und ihre Verantwortung zu erhöhen.

In diesem Fall wird der Funktionsplan der Sekretärinnen in einem solchen Umfang geändert, daß die bisher vereinbarte Arbeitsaufgabe „Sekretärin“ über die vertragliche Vereinbarung hinaus beeinflusst wird. Der Betrieb kann hier nicht einfach den Funktionsplan neu abfassen und dem Werk tätigen die neuen Arbeitsaufgaben zuweisen (vgl. § 82 Abs. 2 AGB), sondern muß zwischen dem geänderten Funktionsplan und dem Arbeitsvertrag wieder Übereinstimmung herstellen. Dazu ist ein Änderungsvertrag gemäß § 49 AGB abzuschließen, da die Veränderung des Funktionsplans allein keine Änderung der ursprünglich im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsaufgaben bewirkt.

Dr. G. K.

Kann der Betrieb als Arbeitsort des Werk tätigen alle Betriebsteile, Verkaufsstellen oder Werkstätten vereinbaren?

Besteht der Betrieb aus einem einheitlichen Gebäudekomplex oder ist er sogar in einem Gebäude untergebracht, so ist die Vereinbarung des Arbeitsortes im Arbeitsvertrag unproblematisch. Bei Betrieben mit mehreren örtlich getrennten Betriebsteilen soll der Betriebsteil als Arbeitsort vereinbart werden, in dem der Werk tätige seine Arbeitsaufgaben zu erfüllen hat. Mehrere örtlich getrennte Betriebsteile bzw. territoriale Bereiche können als Arbeitsort dann vereinbart werden, wenn die Erfüllung der vereinbarten Arbeitsaufgaben dies erfordert (§ 40 Abs. 2 AGB).

Das typische Beispiel eines Betriebes mit mehreren örtlich getrennten Betriebsteilen ist der volkseigene Einzelhandel (HO-Verkaufsstellen). An diesem Beispiel soll gezeigt werden, welche Möglichkeiten für die Vereinbarung des Arbeitsortes bestehen:

1. Als Arbeitsort wird ein begrenztes Versorgungsgebiet vereinbart (z. B. die Verkaufsstellen einer kleinen Stadt). Bei dieser Vereinbarung muß allerdings beachtet werden, in welchem Umfang es dem Werk tätigen zugemutet werden kann, von einem Tag zum anderen oder ständig in einer anderen Verkaufsstelle tätig zu werden.

2. Ist das Versorgungsgebiet zu ausgedehnt (z. B. in Großstädten oder in Landkreisen), so ist es möglich, mehrere nahe beieinanderliegende Verkaufseinrichtungen, die konkret zu benennen sind, als Arbeitsort zu vereinbaren.

3. Es kann auch nur eine bestimmte Verkaufsstelle als Arbeitsort vereinbart werden. Eine solche Vereinbarung ist zwar anzustreben, weil damit die besten Voraussetzungen für die Festigung des jeweiligen Kollektivs gegeben sind; sie ist jedoch nur möglich, wenn die Lösung der Versorgungsaufgaben gewährleistet ist.

Versäumt es ein Betrieb mit mehreren Betriebsteilen,

den Arbeitsort klar festzulegen, so ist davon auszugehen, daß als Arbeitsort der Betriebsteil oder die Verkaufsstelle gilt, in der der Werk tätige von Beginn des Arbeitsverhältnisses an überwiegend seine Arbeitsaufgaben erfüllt hat (vgl. dazu auch W. Schulz, „Abschluß und Inhalt des Arbeitsvertrags“, NJ 1978, Heft 7, S. 298).

Dr. G. K.

Hat die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung der Übertragung einer anderen Arbeit in einem anderen Betrieb am selben Ort auch dann zuzustimmen, wenn hierzu für bestimmte Werk tätige gemäß § 87 AGB in Rechtsvorschriften spezielle Regelungen getroffen worden sind?

Der Betrieb ist verpflichtet, die bei ihm beschäftigten Werk tätigen entsprechend der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsaufgabe einzusetzen. Er hat die Arbeit so zu organisieren, daß die Werk tätigen ihre Arbeitsaufgabe kontinuierlich erfüllen können. Die vorübergehende Übertragung einer Tätigkeit, die nicht zur vereinbarten Arbeitsaufgabe gehört, oder einer Tätigkeit an einem anderen Arbeitsort darf immer nur die Ausnahme sein.

Von größerer Auswirkung auf den betreffenden Werk tätigen ist vor allem die vorübergehende Übertragung einer anderen Arbeit in einem anderen Betrieb. Zur Sicherung der Rechte der Werk tätigen ist deshalb im AGB das gewerkschaftliche Zustimmungsrecht eindeutig festgelegt worden. Wenn in § 88 AGB ausdrücklich bestimmt wird, daß jede Übertragung einer anderen Arbeit in einem anderen Betrieb am selben Ort der gewerkschaftlichen Zustimmung bedarf, dann gilt das auch für diejenigen Fälle, in denen gemäß § 87 AGB für bestimmte Gruppen von Werk tätigen in Rechtsvorschriften festgelegt worden ist, daß ihnen aus wichtigen Gründen eine andere Arbeit am selben oder an einem anderen Ort bis zur Dauer von sechs Monaten übertragen werden kann. Auch und gerade in diesen Fällen ist zur Sicherung der Interessen und Belange der Werk tätigen die gewerkschaftliche Mitwirkung stets zu gewährleisten.

S. L.

Wie ist der Jahresurlaub aus dem vorangegangenen Jahr zu realisieren, wenn die von der werk tätigen Frau gemäß § 246 Abs. 1 AGB in Anspruch genommene Freistellung erst nach dem 31. März des Folgejahres endet?

In einem solchen Fall ist der Urlaub in Geld abzugelten. Gemäß § 245 Abs. 1 AGB kann die werk tätige Frau den jährlichen Erholungsurlaub entweder vor dem Schwangerschaftsurlaub oder unmittelbar im Anschluß an den Wochenurlaub nehmen (vgl. Fragen und Antworten in NJ 1978, Heft 5, S. 227). Diese Regelung findet jedoch keine Anwendung, wenn die Werk tätige den Jahresurlaub erst nach der Freistellung oder zu einem späteren Zeitpunkt antreten will. Entschließt sie sich, ihren Urlaub aus dem Vorjahr erst nach Beendigung der Freistellung zu nehmen, gelten die Urlaubsregelungen der §§ 189 ff. AGB, so daß der Erholungsurlaub gemäß § 196 Abs. 1 AGB spätestens bis zum 31. März des folgenden Jahres anzutreten ist, auch wenn die Freistellung vorher endet. Der konkrete Zeitraum ist zu vereinbaren.

Kann der Erholungsurlaub nicht bis zum 31. März angetreten werden, weil die Werk tätige zu diesem Zeitpunkt noch freigestellt ist, ist der Urlaub in Geld abzugelten, wie dies in § 200 Buchst. b AGB festgelegt ist. Danach besteht ein Anspruch auf Abgeltung des Erholungsurlaubs in Geld, wenn der Werk tätige den Erholungsurlaub bis zum 31. März des folgenden Jahres infolge Freistellung von der Arbeit nicht antreten konnte.

i E.S.