

Fragen und Antworten

Wann kann unbezahlte Freistellung von der Arbeit aus dringenden familiären oder anderen gerechtfertigten Gründen gewährt werden?

In § 188 AGB ist erstmalig geregelt, daß Werk­tätige in Ausnahmefällen aus dringenden familiären oder anderen gerechtfertigten Gründen stunden- oder tageweise unbezahlt von der Arbeit freigestellt werden können. Vor Inkrafttreten dieser Regelung wurde so verfahren, daß in den Fällen, in denen kein Rechtsanspruch auf eine Freistellung bestand, Urlaubstage für die Erledigung solcher Angelegenheiten verwandt wurden. Das führte zur Zersplitterung des Urlaubs und widersprach so dem Grundanliegen der Gewährung von Erholungsurlaub. Die Regelung des § 188 AGB berücksichtigt demnach gleichermaßen persönliche und gesellschaftliche Interessen.

Bei der Anwendung des § 188 AGB ist folgendes zu berücksichtigen:

1. Ein Rechtsanspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit besteht nicht. Über ihre Gewährung entscheidet der Betriebsleiter bzw. ein von ihm befugter leitender Mitarbeiter. Der Anspruch des Werk­tätigen entsteht erst mit der Entscheidung des Leiters. Dabei sind die Wünsche des Werk­tätigen mit der Erfüllung der betrieblichen Aufgaben weitgehend in Einklang zu bringen.

Wenn dem Anliegen eines Werk­tätigen nach unbezahlter Freistellung zugestimmt wird, sollte hinsichtlich des Zeitraums der Freistellung unbedingt der Grundsatz des § 181 Satz 2 AGB beachtet werden, nach dem die unbezahlte Freistellung so zu gewähren ist, daß der Zweck der Freistellung erfüllt wird und die Wünsche des Werk­tätigen weitgehend berücksichtigt werden.

Lehnt der zuständige Leiter eine unbezahlte Freistellung ab, dann ist der Werk­tätige an diese Entscheidung gebunden. Er kann die Freistellung nicht mit Hilfe der Konfliktkommission durchsetzen. Er kann sich jedoch an seinen Vertrauensmann oder einen Vertreter der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung wenden, die darauf Einfluß nehmen können, daß berechnete Interessen des Werk­tätigen berücksichtigt werden.

2. Unbezahlte Freistellungen sind nur in Ausnahmefällen zu gewähren. Daraus ergibt sich, daß § 188 AGB grundsätzlich nicht dazu dienen kann, daß Werk­tätige durch unbezahlte Freistellung von der Arbeit ihren Erholungsurlaub verlängern. Der Betrieb ist rechtlich nicht verpflichtet, für solche oder ähnliche Anlässe eine unbezahlte Freistellung zu gewähren. In ganz besonderen Ausnahmesituationen kann der zuständige Leiter jedoch einem Werk­tätigen auch im Zusammenhang mit dem Erholungsurlaub eine unbezahlte Freistellung genehmigen.

E. H.

Unter welchen Voraussetzungen kann der Betrieb vom Werk­tätigen eine Unterbrechung des Urlaubs verlangen?

Gemäß § 198 Abs. 1 AGB kann der Betrieb eine Unterbrechung oder vorfristige Beendigung des Erholungsurlaubs nur dann verlangen, wenn zwingende betriebliche Gründe dafür vorliegen. Der zuständige Leiter und die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung haben in jedem Fall verantwortungsbewußt zu prüfen, ob tatsächlich zwingende betriebliche Gründe dafür vorliegen, die es notwendig machen, daß der Werk­tätige seinen Erholungsurlaub vorübergehend unterbricht bzw. vorfristig beendet. Hierbei sollte, ausgehend von dem Grundsatz, daß eine Urlaubsunterbrechung immer einen Ausnahmefall darstellen muß, die Unterbrechung grundsätzlich nur dann angeordnet werden, wenn bestimmte betriebliche Aufgaben ohne den betreffenden Werk­tätigen objektiv nicht zu bewältigen sind.

Das gilt auch dann, wenn der Werk­tätige seinen Urlaub am Wohnort verbringt, an dem sich auch der Betrieb befindet.

Die Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung ist vor der Anordnung, den Urlaub zu unterbrechen, einzuholen. Für die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung muß in jedem Fall gewährleistet sein, daß sie die Interessen des Werk­tätigen bereits bei der Entscheidung über die Unterbrechung des Urlaubs vertreten kann. Ihre Zustimmung ist Wirksamkeitsvoraussetzung für die Entscheidung des Leiters.

Dr. E. H.

In welchem Betrieb ist ein Anspruch auf anteiligen Jahresurlaub zu realisieren?

Ein Werk­tätiger, der im Laufe des Jahres sein Arbeitsverhältnis beendet, aber gleich anschließend oder nach kurzer Unterbrechung der Berufstätigkeit in demselben Jahr ein neues begründet, kann gemäß § 195 Abs. 2 AGB verlangen, daß ihm vor dem Ausscheiden aus dem bisherigen Betrieb der zustehende Anteilurlaub gewährt wird. Der Betrieb ist — wenn der Werk­tätige rechtzeitig einen entsprechenden Antrag stellt — zur Gewährung des Anteilurlaubs verpflichtet und kann das nicht mit der Begründung ablehnen, daß der Urlaub des betreffenden Werk­tätigen nach dem Urlaubsplan des Betriebes zu einem späteren Zeitpunkt (der nach dem nun feststehenden Ausscheiden des Werk­tätigen liegt) vorgesehen sei oder daß die Erfüllung der betrieblichen Aufgaben einen solchen Urlaubsstermin nicht gestatte.

Will ein Werk­tätiger sein Arbeitsverhältnis durch Kündigung beenden (das wird allerdings die Ausnahme sein), dann muß er den Anteilurlaub, den er noch in Anspruch nehmen will, bei der Bestimmung des Termins seines Ausscheidens berücksichtigen.

Macht der Werk­tätige von seinem Recht auf Inanspruchnahme des Anteilurlaubs im alten Betrieb keinen Gebrauch, geht ihm der Urlaubsanspruch dennoch nicht verloren. Der nachfolgende Betrieb hat den nicht in Anspruch genommenen Anteilurlaub aus dem bisherigen Betrieb und den dem Werk­tätigen im eigenen Betrieb zustehenden Anteilurlaub zu gewähren. Der konkrete Urlaubsanspruch ist für jeden Betrieb gesondert zu ermitteln. Bei unmittelbarem Übergang von einem Arbeitsverhältnis in das nächste und bei gleicher Arbeitsaufgabe ist das einfach, da in bezug auf die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs in der Regel kein Unterschied besteht.

Übernimmt aber beispielsweise ein Werk­tätiger im neuen Betrieb eine andere Tätigkeit mit Anspruch auf längeren arbeitsbedingten Zusatzurlaub oder auf Zusatzurlaub für Schichtarbeiter, dann ist genauso jeweils anteilig zu berechnen, in welcher Höhe der bisherige und der neue Betrieb Urlaub zu gewähren haben. Bei der anteiligen Berechnung ist immer vom Gesamturlaubsanspruch des Werk­tätigen in dem einen und dem anderen Arbeitsverhältnis auszugehen. Der Werk­tätige muß auf jeden Fall in den Genuß des anteiligen längeren arbeitsbedingten Zusatzurlaubs kommen.

S. L.

Muß bei der Geltendmachung von Garantieansprüchen die mangelhafte Ware immer vorgelegt werden?

Der Käufer hat gemäß § 157 Abs. 2 ZGB in geeigneter Weise nachzuweisen, daß eine Reklamation der Ware zeitlich berechtigt ist, d. h., daß die Garantie- bzw. Zusatzgarantie noch nicht abgelaufen ist. Hierzu kann er sich in der Regel des Kassenbelegs, des Garantiescheins oder an-