

zuerkannt wird. Es geht lediglich darum, daß Werk­tätige unter den festgelegten Bedingungen den erforderlichen Qualifikationsgrad nicht besonders nachzuweisen brauchen und trotzdem Anspruch auf Lohn nach der Lohn- oder Gehaltsgruppe der vereinbarten Arbeitsaufgabe haben.

Nur wenn es auf der Grundlage der für den entsprechenden Bereich zutreffenden Rechtsvorschrift vorgesehen ist, daß der Nachweis des erforderlichen Qualifikationsgrades nicht notwendig ist, können die zuständigen Leitungskader der Betriebe darüber befinden, ob ein Werk­stätiger ohne vorhandenen Qualifikationsgrad über lang­jährige Berufserfahrungen verfügt und ob er bei der Aus­führung seiner Arbeitsaufgabe so gute Leistungen voll­bringt, daß das als Nachweis der erforderlichen Qualifikation gelten kann. Ist das nicht der Fall, dann muß mit dem betreffenden Werk­stätigen eine Arbeitsaufgabe vereinbart werden, die seiner tatsächlich nachgewiesenen Qualifikation entspricht.

Dr. E.N..

Was ist bei der Einführung neuer Lohnformen im Betrieb zu beachten?

Der zwischen dem Betriebsleiter und der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung vereinbarte Termin der Einführung einer neuen bzw. einer veränderten Lohnform muß den Werk­stätigen, für die diese Lohnform gelten soll, mindestens 2 Wochen vorher bekannt gegeben werden. Der Betrieb ist nach § 105 AGB außerdem verpflichtet, den Werk­stätigen Inhalt und Auswirkungen der Lohnform zu erläutern. Nur wenn alle Werk­stätigen eingehend mit den der Lohnform zugrunde liegenden technischen, technologischen, produktions- und arbeitsorganisatorischen Bedingungen vertraut sind, wissen sie auch, welche Leistungen notwendig sind und wie sich ihre Leistungen auf den Lohn auswirken. Diese für den Betrieb zwingende Vorschrift der Erläuterung des Inhalts und der Auswirkung einer neuen bzw. geänderten Lohnform ist der rechtlich fixierte konsequente Abschluß der gemeinsam mit den Werk­stätigen vorzunehmenden Ausarbeitung einer Lohnform. Gleichzeitig können die Werk­stätigen prüfen, ob der Betrieb alle Voraussetzungen dafür geschaffen hat, damit sie unter den neuen Bedingungen bei gleicher Leistung nicht weniger als bisher verdienen.

Ein wichtiges Mittel, um unter den neuen Bedingungen hohe Leistungen zu erreichen, sind gestaffelte Einarbeitungsnormen. Sie sind der Lohnform dann zugrunde zu legen, wenn die Einführung einer neuen oder die Änderung einer bestehenden Lohnform auf die Einführung neuer Technik oder neuer Technologien zurückzuführen ist, die eine Einarbeitungszeit erfordern. Dazu ist in § 77 AGB bestimmt, daß die Einarbeitungsnormen in Abhängigkeit vom Schwierigkeitsgrad und vom Einarbeitungsaufwand festzulegen sind. Diese Normen dürfen während der festgelegten Geltungsdauer nicht zum Nachteil der Werk­stätigen verändert werden.

Versäumt es der Betrieb, den Termin der Einführung einer neuen Lohnform oder einer Lohnformveränderung dem Werk­stätigen mindestens 2 Wochen vorher bekannt zu geben, so tritt die Lohnform trotzdem zum vereinbarten Termin in Kraft, denn bei veränderten Produktions- und Arbeitsbedingungen kann nicht nach den alten Lohnformen weitergearbeitet werden. In diesem Fall haben die Werk­stätigen jedoch gemäß § 105 Abs. 2 AGB für die Dauer von zwei Wochen — vom Tag der Bekanntgabe des Termins der Einführung der Lohnform ab gerechnet — mindestens Anspruch auf den Durchschnittslohn.

Dr. A. S.

Warum schließt sich eine gesonderte Garantiezeit zwar an eine entgeltliche Reparatur, nicht aber an eine Nachbesserung im Rahmen der Garantie an?

Garantie als auch der Zusatzgarantie ist es, die volle Gebrauchsfähigkeit der Ware während der Garantiezeit zu sichern. Das bedeutet, daß der Garantieverpflichtete eine durch Mängel während der Garantiezeit aufgetretene Beeinträchtigung des Gebrauchswerts der Ware zu beheben hat. Die wichtigste Form dafür ist die Beseitigung des Mangels durch Nachbesserung (§ 151 ZGB; DVO zum ZGB über Rechte und Pflichten bei der Reklamation nicht qualitäts-gerechter Waren vom 27. Dezember 1976 [GBl. I 1977 Nr. 2 S. 9]).

Die Nachbesserung als Garantieleistung erscheint vom Arbeitsvorgang her wie eine Reparatur im Rahmen einer entgeltlichen Dienstleistung. Daraus wird hin und wieder geschlußfolgert, daß in beiden Fällen hinsichtlich des Entstehens für den Erfolg der erbrachten Leistung dieselben rechtlichen Konsequenzen eintreten. Dem ist jedoch nicht so. Eine solche Auffassung läßt unberücksichtigt, daß mit dem an sich gleichen Vorgang und der einheitlichen Zielsetzung, den Gebrauchswert der Ware wiederherzustellen, unterschiedliche rechtliche Verpflichtungen erfüllt werden.

Die Nachbesserung als Garantieleistung ist Bestandteil der Maßnahmen des Garantieverpflichteten, mit denen er seiner Verantwortung aus der Garantie für die Ware gerecht wird, deren Gebrauchsfähigkeit während des für sie geltenden Garantiezeitraums zu gewährleisten. Mit der Nachbesserung werden die Verpflichtungen aus der Garantie für die Ware realisiert; sie begründet keine eigenständigen Garantieverpflichtungen gegenüber dem Käufer.

Deshalb schließt sich, auf den Erfolg der erbrachten Nachbesserungsleistung bezogen, auch kein neuer Garantiezeitraum an (vgl. Fragen und Antworten, NJ 1976, Heft 14, S. 431). Tritt nach der Nachbesserung erneut ein Mangel an der Ware auf, dann hat der Garantieverpflichtete dafür aus der Garantie für die Ware einzustehen. Das gilt in der Regel auch dann, wenn der weitere Mangel mit der Nachbesserung zusammenhängt Grundlage für das Entstehen des Garantieverpflichteten ist die Verpflichtung, die an der Ware während der Garantiezeit auftretenden Mängel zu beseitigen. Die Verantwortung des Garantieverpflichteten endet deshalb im allgemeinen mit dem Ablauf der Garantie für die Ware. (Den spezifischen Fall, daß die Nachbesserung rechtzeitig geltend gemacht und ausgeführt wurde, sie sich aber erst nach Ablauf der Garantiezeit für die Ware als erfolglos herausstellt und der Garantieanspruch demnach nicht erfüllt wurde, behandelt I. Tauchnitz in NJ 1979, Heft 2, S. 82 ff.)

Bei der Reparatur als entgeltliche Dienstleistung ist die Sach- und Rechtslage anders. Hier obliegt es dem Reparaturausführenden, eine Beeinträchtigung des Gebrauchswerts auf der Grundlage eines eigens darauf gerichteten Dienstleistungsvertrags gegen Entgelt zu beseitigen (§§ 164 ff. ZGB). Aus dem Dienstleistungsvertrag hat der Reparaturausführende dafür einzustehen, daß der Gegenstand nach der Reparatur wieder die erforderliche Gebrauchsfähigkeit und Beschaffenheit aufweist und bei sachgemäßem Gebrauch während eines dafür ausdrücklich festgelegten Garantiezeitraums (§ 178 Abs. 1 ZGB) auch behält. Die Garantie mit den sich aus ihr ergebenden Rechten und Pflichten entsteht damit erst dann, wenn die Reparatur ausgeführt worden ist. Sie sichert dem Käufer innerhalb des genannten Zeitraums danach die erforderlichen Rechte, wenn sich die Reparatur als mangelhaft erweist.

Die Reparatur auf der Grundlage eines Dienstleistungsvertrags ist damit nicht wie die Nachbesserung als Garantieleistung Form der Erfüllung einer bestehenden Garantie, sondern Folge der Reparatur, um ihren Erfolg für einen bestimmten Zeitraum zu garantieren. Das rechtfertigt die Unterschiede in der Beurteilung der Verpflichtung, weitere Mängel zu beseitigen.

Dr. H. v. T.