

Erfahrungen aus der Praxis

Eindeutige Vereinbarung des Arbeitsortes im Arbeitsvertrag

Der konkreten, eindeutigen Vereinbarung des Arbeitsortes als Bestandteil eines Arbeitsvertrages wird vielfach noch nicht die erforderliche Beachtung und Sorgfalt beigegeben. Dabei wird nicht erkannt, daß die klare Festlegung sowohl für die Leitungstätigkeit im Betrieb als auch für die Rechtssicherheit der Werk tätigen von großer Bedeutung ist.

Bei gewerkschaftlichen Kontrollen über die Einhaltung des Arbeitsrechts sowie in Arbeitsrechtsstreitigkeiten stellt sich oftmals heraus, daß Leiter die falsche Auffassung vertreten, aus der konkreten Vereinbarung der Arbeitsaufgabe leite sich auch der Arbeitsort ab, also der räumliche Bereich, in dem der Werk tätige seine Arbeitsaufgaben erfüllen soll. Diese Leiter übersehen, daß die Vereinbarung des Arbeitsortes gemäß § 40 Abs. 1 AGB zum notwendigen Vertragsinhalt gehört, also unverzichtbar ist.

§ 40 Abs. 2 AGB orientiert darauf, als Arbeitsort den Betrieb zu vereinbaren. Das gilt für den Betrieb, der in einem einheitlichen Gebäude untergebracht ist oder sich zumindest auf einem Betriebsgelände, in einem Komplex von Gebäudeteilen befindet (vgl. auch W. Schulz, „Abschluß und Inhalt des Arbeitsvertrages“, NJ 1978, Heft 7, S. 298 f.). Bei solchen Betrieben, die in mehrere örtlich getrennte Betriebsteile gegliedert sind, sich territorial z. B. in mehreren Stadtbezirken einer Großstadt oder in mehreren Kreisen oder Bezirken der DDR befinden, ist derjenige Betriebsteil als Arbeitsort zu vereinbaren, in dem der Werk tätige seine Arbeitsaufgaben zu erfüllen hat. Es ist in diesem Fall nicht richtig, den Sitz des Stammbetriebes als Arbeitsort festzulegen.

Zu beachten ist aber auch, daß es die Art der vereinbarten Arbeitsaufgaben in der Gesamtheit der Tätigkeits-, Qualifikations- und Verantwortungsmerkmale sowie arbeitsorganisatorische Gründe erfordern können, den Einsatz eines Werk tätigen über den Sitz des Betriebes oder eines Betriebsteiles hinaus im Arbeitsvertrag zu fixieren. Das trifft z. B. zu, wenn die Tätigkeit an territorial wechselnden Arbeitsstätten ausgeübt werden muß, etwa bei Baubetrieben oder im Verkehrswesen. Die Betriebe haben daher stets genau zu prüfen, ob die Arbeitsaufgaben ortsgelunden oder in einer Mehrzahl verschiedener Orte oder Objekte in einem bestimmten territorialen Bereich zu erfüllen sind.

In einem Arbeitsrechtsstreit des VEB Dienstleistungskombinat Leipzig ging es darum, daß im Arbeitsvertrag als Arbeitsort „Versorgungsgebiet der Stadt Leipzig“ vereinbart war, d. h. das sich über das gesamte Stadtgebiet erstreckende Annahmestellennetz des Kombinats. Die betreffende Werk tätige, die seit Begründung ihres Arbeitsverhältnisses mit dem VEB Dienstleistungskombinat stets in der gleichen Annahmestelle gearbeitet hatte, war der Meinung, Arbeitsort sei diese Annahmestelle, und weigerte sich, in einer anderen Annahmestelle tätig zu werden, als dies aus betrieblichen Gründen notwendig wurde.

Im Verfahren vor dem Kreisgericht wurden grundsätzliche Gesichtspunkte zur Anwendung des § 40 Abs. 2 AGB unter den spezifischen Bedingungen der Dienstleistungsbetriebe der örtlichen Versorgungswirtschaft erörtert, wobei auf die Erfahrungen im Bereich des Handels zurückgegriffen wurde.

Als Arbeitsort kann derjenige Betriebsteil vereinbart werden, in dem der Werk tätige ständig seine Arbeitsaufgaben erfüllen soll. Jedoch müssen betriebliche Interessen berücksichtigt werden, die aus den Versorgungsaufgaben

der Dienstleistungsbetriebe erwachsen. So müssen in den Annahmestellenbereichen stabile Öffnungszeiten gewährleistet werden. Das erfordert, daß der Dienstleistungsbetrieb seine Annahmekräfte flexibel einsetzen kann. Deshalb ist es zweckmäßig, wenn die Dienstleistungsbetriebe auf der Grundlage des § 40 Abs. 2 Satz 2 AGB territoriale Bereiche als Arbeitsort vereinbaren. Im VEB Dienstleistungskombinat Leipzig sind die Annahmestellenbereiche (Meisterbereiche) gleichzusetzen mit territorialen Bereichen, die annähernd den Stadtbezirken entsprechen und denen jeweils mehrere Objekte (Annahmestellen) angehören.

Diese Bedingungen müssen den Werk tätigen im Einstellungsgespräch erläutert werden. Ihnen muß klar sein, daß sie in allen Objekten des territorial abgegrenzten Bereichs eingesetzt werden können. Hierüber ist ausdrücklich die Willensübereinstimmung zwischen den Werk tätigen und dem Dienstleistungsbetrieb herbeizuführen.

Unterläßt der Dienstleistungsbetrieb eine solche konkrete Vereinbarung des Arbeitsortes und benennt das Versorgungsgebiet eines gesamten Kreises oder einer Großstadt als Arbeitsort, so führt das zu einer unzulässigen Ausweitung. Bei den territorialen Dimensionen einer Großstadt wie Leipzig ist eine derartige Ausweitung des Arbeitsortes für den Werk tätigen nicht zumutbar.

Ist es aus zwingenden betrieblichen Gründen, insbesondere zur Erfüllung des Versorgungsauftrags des Dienstleistungsbetriebes erforderlich, einen Werk tätigen über die Grenzen des als Arbeitsort vereinbarten territorialen Bereichs hinaus einzusetzen, findet das. Rechtsinstitut der vorübergehenden Übertragung einer anderen Arbeit nach §§ 84 ff. AGB Anwendung, sofern dieser Einsatz die Dauer von 4 Wochen im Kalenderjahr nicht überschreitet. Ein vorgesehener zeitlich unbegrenzter Einsatz dagegen kann nur auf der Grundlage eines Änderungsvertrages (§ 49 AGB) erfolgen.

Im obengenannten Verfahren hat das Kreisgericht entschieden, daß — entgegen dem im schriftlichen Arbeitsvertrag formulierten Arbeitsort — diejenige Annahmestelle, in der die Werk tätige seit sechs Jahren ununterbrochen beschäftigt war, als Arbeitsort anzusehen ist. Der unbefristete Einsatz in einer anderen Annahmestelle hätte im gegebenen Falle der Willensübereinstimmung der Partner in Form eines Änderungsvertrages bedurft.

BIRGITTE ENDER,

Justitiar im VEB Dienstleistungskombinat Leipzig

Dr. HERMANN PETZOLD,

Justitiar des Wirtschaftsrates des Bezirks Leipzig

Voraussetzungen für die Anerkennung eines Garantieanspruchs

Die Anerkennung von Garantieansprüchen gemäß § 158 Abs. 1 ZGB ist bereits unter verschiedenen Gesichtspunkten behandelt worden, so z. B. hinsichtlich der rechtlichen Konsequenzen, wenn ein Garantieanspruch anerkannt wurde, obwohl ein Mangel nicht vorlag oder dieser vom Käufer verursacht wurde (vgl. W. Strasberg, in: NJ 1977, Heft 3, S. 70; Fragen und Antworten, in: NJ 1980, Heft 1, S. 37), und unter dem Gesichtspunkt der Zulässigkeit einer Verlängerung der Frist für die Entscheidung bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen (vgl. die Information über die Fachrichtertagung des 2. Zivilsenats des