

2. *Beginn der Tätigkeit, die Arbeitsaufgabe und der Arbeitsort im neuen Betrieb (§40 Abs. 1 AGB).* Die Arbeitsaufgabe ist konkret zu bezeichnen und ggf. in Funktionsplänen zu präzisieren. Das ist sowohl für einen reibungslosen Arbeitsablauf eine wichtige Voraussetzung als auch für die Kennzeichnung und Kontrolle des Verantwortungsbereichs des Werk tätigen bedeutsam. Beim Arbeitsort ist konkret der Betriebsteil anzugeben. Es ist zu beachten, daß Arbeitsort und Arbeitsplatz nicht immer identisch sind (vgl. hierzu B. Ender/H. Petzold, NJ 1981, Heft 11, S. 515).

3. *Die für die vereinbarte Arbeitsaufgabe zutreffende Lohn- und Gehaltsgruppe und die Dauer des Erholungsurlaubs (vgl. §§42, 43 AGB).* Entsprechend der unterschiedlichen Anforderung an die Qualifikation in Abhängigkeit von der Arbeitsaufgabe werden in den verschiedenen Zweigen und Bereichen der Volkswirtschaft für die einzelnen Lohn- und Gehaltsgruppen unterschiedliche Tariflöhne in den jeweiligen Rahmenkollektivverträgen vereinbart (§ 97 AGB). Der zutreffende RKV ist insofern verbindliche Regelung zur Eingruppierung von Tariflöhnen.

Die Bestimmungen über anteiligen Urlaub, Erholungsurlaub und Zusatzurlaub bzw. personengebundenen Urlaub sind anhand der Festlegungen des AGB sowie der VO über den Erholungsurlaub geregelt. Betrieb und Werk tätiger sollten hier auf eine genaue Aussage im Überleitungsvertrag achten, wobei sich diese Festlegungen der vertraglichen Regelung entziehen. Sie gehören zum informativischen Teil des Arbeitsvertrags (vgl. W. Schulz, NJ 1978, Heft 7, S. 297 f.).

4. *Überbrückungsgeld, sofern die Voraussetzungen hierfür vorliegen.* Das Überbrückungsgeld wird vom überleitenden Betrieb gezahlt (§ 121 AGB). Diese Summe sollte m. E. auch dann nicht vom Betrieb wieder zurückgefordert werden können, wenn es dem Werk tätigen gelingt, vor Ablauf eines Jahres auf eigene Initiative eine andere, seiner Qualifikation entsprechende Arbeit aufzunehmen, mit der er nun doch seinen alten Durchschnittslohn wieder erreicht.

5. *Anspruch auf Jahresendprämie (§ 117 Abs. 2 AGB).* Anspruch auf anteilige Jahresendprämie besteht, wenn im Laufe des Planjahrs der Betriebswechsel aus gesellschaftlich gerechtfertigten Gründen bzw. Erfordernissen erfolgt. Ein solcher Fall ist m. E. bei der Überleitung eines Werk tätigen im laufenden Planjahr wegen Rationalisierungsmaßnahmen meistens gegeben, so daß der Betriebsleiter mit Zustimmung der betrieblichen Gewerkschaftsleitung entsprechende Festlegungen treffen sollte.

6. *Notwendige Maßnahmen der Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung (§§ 146 Abs. 1 und 147 Abs. 1 AGB).* Sollte es sich im Zusammenhang mit der Überleitung ergeben, daß eine Qualifizierung für den Werk tätigen erforderlich ist, sind die Voraussetzungen dafür zu schaffen und ggf. eine Kombination von Überleitungs- und Qualifizierungsvertrag vorzunehmen (vgl. O. Bömann/H. Oertel, NJ 1981, Heft 12, S. 535 ff. [537]). Durch den Betrieb sind die Kosten der Einrichtungen für die Aus- und Weiterbildung zu tragen. Der Betrieb muß dem Werk tätigen auch die notwendigen Kosten für die Teilnahme an Qualifizierungsveranstaltungen, die Anschaffung der notwendigen Literatur und persönlicher Arbeitsmittel erstatten, wenn es sich um eine Aus- und Weiterbildung im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen oder Strukturveränderungen handelt (§ 152 Abs. 3 AGB). Gemäß § 146 Abs. 1 AGB sind die Qualifizierungsmaßnahmen so zu planen, daß der Werk tätige bei der Übernahme der neuen Tätigkeit über die erforderliche Qualifikation verfügt.

7. *Anrechnung der Betriebszugehörigkeit.* Es erscheint sinnvoll, in den Überleitungsvertrag aufzunehmen, ob die Betriebszugehörigkeit des Werk tätigen beim bisherigen Betrieb im neuen Betrieb anerkannt wird. Dazu sind anhand der Aussagen in Arbeits- bzw. Betriebsordnungen, im Betriebskollektivvertrag, im Rahmenkollektivvertrag und

in anderen gleichgelagerten Bestimmungen Vereinbarungen zu treffen. Die Möglichkeit der Anrechnung der Betriebszugehörigkeit ist in jedem Fall zu prüfen.

Es sollte m. E. auch eindeutig festgelegt werden, ob an die Betriebszugehörigkeit gebundene Vergünstigungen auch im neuen Betrieb gewährt werden, soweit das die rahmenkollektivvertraglichen Regelungen vorsehen.

Vor dem beabsichtigten Abschluß eines Überleitungsvertrags sind die zuständigen Betriebsgewerkschaftsleitungen der beteiligten Betriebe zu verständigen (§§ 12, 22 Abs. 2 Buchst. κ und 24 Abs. 1 Buchst. e, 53 Abs. 3 AGB, Abschn. VT der Ordnung für die Wahrnehmung der Rechte der Gewerkschaften beim Abschluß, bei der Änderung und der Auflösung von Arbeitsverträgen [abgedruckt in: Arbeitsgesetzbuch und andere ausgewählte Rechtsvorschriften, Berlin 1980, S. 300 ff.]>.

Der Überleitungsvertrag bedarf der Schriftform unter gleichzeitiger Angabe der Gründe. Für die Ausfertigung ist der überleitende Betrieb verantwortlich. Dabei gelten die Bestimmungen der §§ 40 bis 45 AGB.

GUNTER PIRNTKE,

Sicherheitsinspektor im Schamottewerk Colditz,
Zweigbetrieb im VE B Silikatwerk Brandis

Nochmals: Zur Beendigung der Verlängerung der Garantiezeit, wenn die nachgebesserte Sache nicht abgeholt wird

In NJ 1981, Heft 7, S. 326 vertritt H.-W. Teige zutreffend die Auffassung, daß die Grundsätze für eine eventuelle Verlängerung der Garantiezeit bei Nachbesserung der mangelhaften Ware (§ 154 Abs. 1 ZGB) auch dann anzuwenden sind, wenn sich während der Nachbesserung herausstellt, daß durch diese der volle Gebrauchswert der Ware nicht wieder erreicht werden kann und die Ware deshalb zum vereinbarten Termin nicht repariert ist.

Ergänzend zu der richtigen Feststellung von Teige, daß bei Beseitigung des angezeigten Mangels der Käufer gemäß §§ 87 f. ZGB in Gläubigerverzug gerät, wenn er die nachgebesserte Sache zum vereinbarten Zeitpunkt oder in angemessener Frist nach Zugang einer entsprechenden Benachrichtigung nicht abholt, ist m. E. noch auf folgendes hinzuweisen:

Wurde die Sache nachgebessert und ihre Gebrauchsfähigkeit wiederhergestellt, ohne daß der eigentliche Mangel beseitigt wurde, endet die Verlängerung der Garantiezeit, wenn der Käufer die Sache nicht fristgemäß abholt. Er ist aber berechtigt, auch noch nach Ablauf der Garantiezeit einen Garantieanspruch geltend zu machen, wenn nachweisbar ist, daß der in der Garantiezeit angezeigte Mangel nicht oder nicht vollständig beseitigt worden ist (vgl. dazu I. Tauchnitz, „Rechtliche Konsequenzen bei erfolgloser Nachbesserung einer mangelhaften Ware“, NJ 1979, Heft 2, S. 84).

Ist jedoch die Gebrauchsfähigkeit der Sache nicht wiederhergestellt worden, weil die Nachbesserung nicht ausgeführt wurde, dann läuft m. E. die Garantiezeit auch dann weiter, wenn der Käufer die Sache nicht fristgemäß abholt. Der Garantiegeber oder die Werkstatt als Beauftragter des Garantiegebers schuldet dem Käufer die Nachbesserungsleistung. Wurde diese Leistung bis zum gesetzlich festgelegten oder vereinbarten Zeitpunkt nicht erbracht, tritt Schuldnerverzug bis zur Beseitigung des angezeigten Mangels ein (§§ 85 f. ZGB). Solange aber der Schuldner in Verzug ist, kann Gläubigerverzug nicht eintreten.

KLAUS-DIETER KUNZE,

Leiter der Rechtsabteilung
im VEB Importbetrieb Technik, Berlin