

Betriebe möglich. Da die Betriebe z. B. gemäß § 228 AGB die Arbeiterversorgung zu gewährleisten haben, sind Vorschläge der Werk tätigen auch hierüber zulässig. Vorschläge und Anliegen dürfen zu vorzubereitenden, erteilten und realisierten Leitungsentscheidungen vorgebracht werden.

Alle zum Betrieb in einem Arbeitsrechtsverhältnis stehenden Arbeiter und Angestellten sind zu Vorschlägen und zur Äußerung von Anliegen i. S. des § 20 Abs. 2 AGB berechtigt. Dies trifft auch für Werk tätige zu, die auf der Grundlage eines Delegationungsvertrages oder wegen vorübergehender Übertragung einer anderen Arbeit in einem anderen Betrieb tätig sind. Diese Werk tätigen können m. E. sowohl in ihrem Stammbetrieb als auch im zeitweiligen Einsatzbetrieb Vorschläge und Anliegen vorbringen. Es ist nicht erforderlich, daß sich ein Werk tätiger nur an seinen ihm unmittelbar Vorgesetzten Leiter wendet. Vorschläge und Anliegen dürfen auch an Einzelleiter anderer Struktureinheiten des Betriebes gerichtet werden.

Für Vorschläge sowie Anliegen bestehen keine besonderen Formerfordernisse. Sie können beim Einzelleiter persönlich, innerhalb einer kollektiven Beratung, mündlich, telefonisch, schriftlich oder in anderer geeigneter Form unterbreitet werden.

Von den Vorschlägen und Anliegen i. S. des § 20 Abs. 2 AGB sind beispielsweise Neuerervorschläge zu unterscheiden, die von Werk tätigen zur Lösung einer wissenschaftlich-technischen oder anderen Aufgabe unterbreitet werden (§ 18 NVO). Neuerervorschläge sind von den Werk tätigen beim zuständigen Leiter oder dem Büro für Neuererbewegung (BfN) des Betriebes schriftlich einzureichen und zu Protokoll zu geben. Entscheidungen über Neuerervorschläge sind dem Werk tätigen durch das BfN schriftlich innerhalb eines Monats mitzuteilen. Gegen die teilweise oder vollständige Ablehnung des Neuerervorschlags kann der Werk tätige gemäß § 28 NVO Beschwerde einlegen.

Für die Bearbeitung von Vorschlägen und Anliegen gelten nach § 20 Abs. 2 AGB die Regelungen des Gesetzes über die Bearbeitung der Eingaben der Bürger — Eingabengesetz — vom 19. Juni 1975 (GBl. I Nr. 26 S. 461). Derartige Mitwirkungshandlungen sind von dem Einzelleiter zu erledigen, der nach der innerbetrieblichen Arbeitsteilung gemäß Arbeitsordnung, Funktionsplan usw. für die entsprechenden Fragen zuständig ist. Mit Vorschlägen zur Verbesserung des Mittagessens sollte sich der Werk tätige beispielsweise direkt an den Leiter der Werkküche wenden.

Vorschläge und Anliegen dürfen nicht von einem Einzelleiter bearbeitet werden, wenn damit an seiner Tätigkeit oder an seinem Verhalten Kritik geübt wird. In einem solchen Fall ist die Sache an den übergeordneten Leiter weiterzugeben und der Werk tätige davon unverzüglich zu informieren.

Zu Vorschlägen und Anliegen muß der Einzelleiter Entscheidungen treffen. Entsprechend dem Eingabengesetz sind achtungsvolles Verhalten gegenüber den Werk tätigen sowie sorgfältige und schnelle Bearbeitung ihrer Vorschläge wie auch Anliegen grundlegende Pflichten von Einzelleitern. Die Entscheidungen müssen den bestehenden Rechtsvorschriften im vollen Maße entsprechen. Mit ihnen sollen alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um berechtigte Vorschläge und Anliegen der Werk tätigen zu realisieren.

Der Einzelleiter entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen; er ist dabei nicht an die Auffassungen des Werk tätigen gebunden, kann also auch anderweitig entscheiden. Die Entscheidung muß innerhalb einer Frist von 4 Wochen ergehen. Von ihr ist der Werk tätige in geeigneter Form in Kenntnis zu setzen. Dabei sind im Bedarfsfall alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um dem Werk tätigen Notwendigkeit und Begründung einer abweichenden Entscheidung zu erläutern.

Werden Vorschläge und Anliegen mißachtet oder verstoßen Einzelleiter in anderer Weise gegen die Anforderungen des § 20 Abs. 2 AGB, so können sie gemäß §§ 252 ff. AGB disziplinarisch zur Verantwortung gezogen werden. Ergebnisse sowie Schlußfolgerungen aus der Arbeit mit Vorschlägen und Anliegen von Werk tätigen sind in die Rechenschaftslegungen der Einzelleiter einzubeziehen.

Die Unterbreitung von Vorschlägen und Anliegen durch Werk tätige stellt eine Realisierung rechtlicher Verantwortung

aus dem bestehenden Arbeitsrechtsverhältnis dar. Macht ein Werk tätiger von diesem Recht Gebrauch, so muß das unter Wahrung der allgemeinen arbeitsrechtlichen Anforderungen zur Einhaltung der Arbeitsdisziplin geschehen. Dies schließt auch ein, daß sich die Werk tätigen in ihren kollektiven Beziehungen von gegenseitiger Achtung und Unterstützung, kameradschaftlicher Hilfe und Rücksichtnahme leiten lassen (§ 2 Abs. 5 AGB). Verhält sich der Werk tätige beim Einreichen von Vorschlägen und Anliegen gemäß § 20 Abs. 5 AGB ungebührlich, so kann darauf u. U. wegen Verstoßes gegen die sozialistische Arbeitsdisziplin reagiert werden.

*Prof. Dr. sc. HANS THIEME,
Sektion Staats- und Rechtswissenschaft
der Martin-Luther-Universität Halle—Wittenberg*

Rechtsfolgen des Verzugs bei der Rückzahlung verzinslicher Darlehn

Der in Fragen und Antworten (NJ 1984, Heft 1, S. 26) vertretenen Auffassung, daß im Falle des Verzugs bei der Rückzahlung verzinslicher Darlehn ausschließlich Verzugszinsen in Höhe von 4 Prozent gemäß § 86 Abs. 3 ZGB und nicht mehr die vereinbarten Zinsen zu zahlen sind, kann ich mich nicht anschließen.

Der Ansicht, § 86 Abs. 3 ZGB sei „als spezielle Zinsregelung anzuwenden, wenn und soweit sich der Darlehnsnehmer mit der Rückzahlung des Darlehns oder Teilbeträgen davon in Verzug befindet“, mit der Folge, daß diese Verpflichtung „an die Stelle einer nach § 244 Abs. 3 ZGB getroffenen Zinsvereinbarung“ trete, muß aus folgenden Erwägungen widersprochen werden:

1. Das Darlehn ist ein Vertrag, bei dem ein Bürger oder eine gesellschaftliche Organisation (Darlehnsgeber) einem anderen Bürger (Darlehnsnehmer) einen bestimmten Geldbetrag mit der Verpflichtung zur Rückerstattung überläßt (vgl. §§ 233 Abs. 2, 244 Abs. 1 ZGB).

Nach der gesetzlichen Ausgestaltung der Darlehnsbeziehungen kann ein Darlehn sowohl eine unentgeltliche als auch eine entgeltliche persönliche finanzielle Hilfe sein. Werden keine Zinsen vereinbart, dann handelt es sich um ein unentgeltliches, einseitig verpflichtendes Vertragsverhältnis, das sich von der Schenkung (§ 282 ZGB) nur durch die Pflicht zur Rückerstattung und von dem Überlassen von (vertretbaren) Sachen zum Verbrauch (§ 281 ZGB) nur dadurch unterscheidet, daß die §§ 244 f. ZGB eine spezielle Regelung für die vertretbare Sache Geld enthalten.

2. In den Fällen, in denen gemäß § 244 Abs. 3 ZGB die Zahlung von Zinsen vereinbart worden ist, ist der Darlehnsvertrag ein entgeltlicher, gegenseitig verpflichtender Vertrag. Die Überlassung des Geldbetrages und das Entgelt (die vereinbarten Zinsen) stehen im Austauschverhältnis. Bei Leistungsstörungen, also auch beim Verzug des Darlehnsnehmers mit der Darlehnsrückzahlung, müssen die Sanktionen diesem Charakter als Austauschverhältnis und gegenseitig verpflichtender Vertrag entsprechen.

3. Nach § 86 Abs. 4 ZGB hat der Schuldner dem Gläubiger den durch Verzug entstandenen Schaden zu ersetzen. Wird Geld geschuldet, dann hat der Gläubiger gemäß § 86 Abs. 3 ZGB einen Anspruch auf Verzugszinsen in Höhe von 4 Prozent jährlich, soweit in Rechtsvorschriften nichts anderes bestimmt ist. Dieser „pauschalisierte Nachteilsausgleich“ (ZGB-Kommentar, Berlin 1983, Anm. 3 zu § 86 [S. 123]) stellt einen Mindestschadenersatz für die Nachteile und Einbußen dar, die das Gesetz in Fällen des Verzugs bei Geldleistungen unwiderlegbar vermutet. Deshalb ist die Verpflichtung zur Zahlung von Verzugszinsen allein an die in § 86 Abs. 3 ZGB genannte Voraussetzung — den Verzug des Schuldners bei Geldleistungen — geknüpft. Dieser Mindestschaden braucht nicht nachgewiesen zu werden, und es besteht auch keine Möglichkeit, sich von dieser Verpflichtung zum Schadenersatz zu befreien.

Die Geltendmachung eines Anspruchs nach § 86 Abs. 3 ZGB schließt nicht aus, daß der Gläubiger auch weiteren