

Fragen und Antworten

Hat bei der vorübergehenden Übertragung einer anderen Arbeit der Vertreter Anspruch auf den höheren arbeitsbedingten Zusatzurlaub des Vertretenen?

Erhält der Vertretene einen höheren arbeitsbedingten Zusatzurlaub als der Vertreter, ist dem Vertreter der höhere Zusatzurlaub anteilig für die Monate zu gewähren, in denen er überwiegend die Vertretung ausgeübt hat (§ 4 Buchst. a der 1. DB zur VO über den Erholungsurlaub vom 28. September 1978 [GBl. I Nr. 33 S. 367]). Voraussetzung für den Anspruch auf die anteilige Gewährung des höheren arbeitsbedingten Zusatzurlaubs ist bei Angestellten in analoger Anwendung der Bestimmungen des § 90 Abs. 1 AGB, daß die Vertretung länger als 4 Wochen (ausgenommen Urlaubsvertretungen) ausgeübt wurde.

Welchen Charakter haben Forderungen eines Betriebes gegen einen bei ihm beschäftigten Werk tätigen, wenn es der Betrieb (sog. sogenannter Drittschuldner) trotz Vorliegens einer Pfändungsanordnung unterläßt, den von der Pfändung umfaßten Betrag vom Lohn einzubehalten und an den Gläubiger zu überweisen?

Der Betrieb hat in diesem Fall dem Werk tätigen zuviel Lohn ausgezahlt. Es handelt sich also um Forderungen aus dem Arbeitsrechtsverhältnis. Die unrichtige Auszahlung ist auf der Grundlage der Regelung in § 126 AGB zu korrigieren.

Zahlt der Werk tätige den zuviel erhaltenen Lohn nicht freiwillig zurück bzw. erklärt er sich nicht schriftlich hierzu bereit, muß der Betrieb innerhalb von zwei Monaten nach der Auszahlung einen Antrag auf Lohnrückforderung bei der Konfliktkommission bzw. der Kammer für Arbeitsrecht beim Kreisgericht stellen.

Der Werk tätige selbst wird jedoch von seiner Zahlungspflicht dem Gläubiger gegenüber nicht befreit, wenn der Betrieb bei der Lohninbehaltung Fehler macht.

Ist es zulässig, bei der Anerkennung der langjährigen Betriebszugehörigkeit Differenzierungen hinsichtlich der Leistungen aus dem Kultur- und Sozialfonds zwischen voll- bzw. teilbeschäftigten Werk tätigen vorzunehmen, um die Leistungen der vollbeschäftigten Werk tätigen höher anzuerkennen als die der teilbeschäftigten Werk tätigen?

Zuwendungen aus dem Kultur- und Sozialfonds zur Anerkennung langjähriger Betriebszugehörigkeit (z. B. bei Arbeitsjubiläen nach 10-, 15- oder 20jähriger Tätigkeit) sollten — wie allgemein in den Betrieben verfahren wird — nur von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig sein, nicht aber nach Tätigkeit und Leistung des Werk tätigen differenziert werden. Unter diesem Gesichtspunkt sollten auch keine Unterschiede zwischen voll- und teilbeschäftigten Werk tätigen gemacht werden, zumal eine „teilweise“ Betriebszugehörigkeit nicht möglich ist und auch bei anderen Leistungen aus dem Kultur- und Sozialfonds (z. B. Zuschüsse zum Werkkühnchenessen, für betriebliche Erholungseinrichtungen oder kulturelle Veranstaltungen) nicht zwischen voll- und teilbeschäftigten Werk tätigen unterschieden wird.

Wird dagegen die Dauer der Betriebszugehörigkeit bei der Gewährung leistungsbezogener Prämien berücksichtigt (z. B. Zuschlag zur Jahresendprämie), ist eine Differenzierung in Abhängigkeit vom Umfang der Teilbeschäftigung gerechtfertigt.

Sind Feiertage, die auf Arbeitstage fallen, im Tariflohn zu vergüten, wenn sie innerhalb einer vom Werk tätigen beantragten und vom Betrieb genehmigten unbezahlten Freistellung liegen?

Nach § 169 Abs. 2 AGB erhalten Werk tätige für die durch Feiertage ausfallende Arbeitszeit einen Ausgleich in Höhe des Tariflohns.

Die Voraussetzung für eine solche Ausgleichszahlung liegt nicht vor, wenn der Werk tätige auf seinen Antrag hin für einen bestimmten Zeitraum unbezahlt von der Arbeit freigestellt wurde und ein Feiertag innerhalb dieser Freistellung liegt. Dabei wird davon ausgegangen, daß der Werk tätige entsprechend seinem Antrag für den gesamten Zeitraum von der Arbeit freigestellt wurde und demzufolge auch die Arbeitszeit an dem Tag, der auf einen gesetzlichen Feiertag

fällt, auf Grund der beantragten Freistellung, nicht aber wegen des Feiertags, ausfällt.

Analog wird auch verfahren, wenn ein verheirateter Werk tätiger zur Pflege des erkrankten Kindes ohne Anspruch auf Unterstützung der Sozialversicherung freigestellt wurde. Liegt in diesem Freistellungszeitraum ein Feiertag, erfolgt für diesen Feiertag keine Ausgleichszahlung, da die Arbeitszeit nicht wegen des gesetzlichen Feiertags, sondern wegen der ärztlich bescheinigten Pflege des erkrankten Kindes ausfällt. Für die ausgefallene Arbeitszeit von Feiertagen, die unmittelbar vor oder nach Freistellungstagen liegen, ist ein Ausgleich in Höhe des Tariflohns zu zahlen.

Ist es zulässig, daß Werk tätigen, die für Überstundenarbeit gemäß § 178 Abs. 2 AGB Anspruch auf Freizeit haben, auf ihren Wunsch anstelle der Gewährung von Freiheit Überstundenvergütung gezahlt wird?

Eine Bezahlung von Überstundenarbeit anstelle der nach § 178 Abs. 2 AGB zu gewährenden Freizeit ist unzulässig. Sofern Werk tätige, die zum Personenkreis des § 178 Abs. 2 AGB gehören, aus betrieblichen Gründen keine Freizeit für geleistete Überstunden erhalten, können sie diesen Anspruch vor den gesellschaftlichen und staatlichen Gerichten durchsetzen, weil der Betrieb Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis verletzt.

Kann der Anspruch auf Freizeitgewährung auf Grund eines Betriebswechsels oder nach Ausscheiden aus dem Arbeitsprozeß nicht mehr realisiert werden, besteht Schadenersatzanspruch in Geld gemäß § 270 AGB.

Unter welchen Voraussetzungen können Werk tätige, die an den Volkshochschulen an Prüfungen zur Erlangung eines höheren Schulabschlusses bzw. zum Erwerb der Qualifikation als Sprachkundiger teilnehmen, von der Arbeit freigestellt werden?

Werk tätige sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen freizustellen, die im staatlichen Interesse liegen (§ 182 Abs. 2 Buchst. a AGB). Das ist z. B. der Fall, wenn der Werk tätige eine neue Arbeitsaufgabe übernimmt und an den dafür notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen teilnimmt. Staatliches Interesse liegt ebenfalls vor, wenn der Betrieb einen Werk tätigen zur Volkshochschule delegiert und dazu ein Qualifizierungsvertrag gemäß § 153 ff. AGB abgeschlossen wird.

Generell ist davon auszugehen, daß Qualifizierungsmaßnahmen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen sind. Ist das nicht möglich, haben die Betriebe zu prüfen, ob die dadurch ausfallende Arbeitszeit durch Vor- oder Nacharbeit ausgeglichen werden kann. Kann aus betrieblichen Gründen keine Vor- oder Nacharbeit durchgeführt werden oder ist sie für den Werk tätigen unzumutbar, ist für die Dauer der Freistellung ein Ausgleich in Höhe des Durchschnittslohns zu zahlen (§ 182 Abs. 4 AGB).

Erfolgt die Qualifizierung ausschließlich im Interesse des Werk tätigen, kann eine unbezahlte Freistellung gemäß § 188 AGB zur Teilnahme an den Prüfungen gewährt werden, soweit die betrieblichen Erfordernisse das zulassen. * 134

Erschienen im VEB Verlag Volk und Gesundheit

Atlas der gerichtlichen Medizin
Hrsg.: Prof. Dr. sc. med. Dr. h. c. Dr. h. c. Otto Prokop/
Prof. Dr. sc. med. Georg Radam
2., überarb. Auflage, Berlin 1987
772 Seiten; EVP (DDR): 32 M

Das Werk (1. Auflage 1963) enthält neue Einfügungen. Es gibt zusätzlich zur Falibeschreibung in 1 660 Einzeldarstellungen und zahlreichen tabellarischen Übersichten das Erfahrungswissen aus Leichenbefunden wieder, das zur Ausbildung und Schulung von jungen Gerichtsmedizinern, Kriminalisten, Richtern und Staatsanwälten gebraucht wird. Es dient aber auch zum Vergleich mit den in ihrem Beruf zu beurteilenden Fällen.

Richard Blaha/Prof. Dr. sc. med. Dieter Krause:
Leichenschau und Fundortbesichtigung bei nichtnatürlichen Todesfällen
3., überarb. Auflage, Berlin 1987
134 Seiten; EVP (DDR): 9,50 M

In diesem bewährten Leitfadener für die Praxis (2. Auflage 1981) findet der Mitarbeiter der Kriminalpolizei und der Verkehrspolizei sowie auch der ersttätige Arzt, die nur gelegentlich mit der Aufklärung nichtnatürlicher Todesfälle konfrontiert sind, unter gerichtsmedizinischen Gesichtspunkten Antwort auf die allgemeinen und speziellen Fragen, die am Ereignisort zu beurteilen sind.