

in den Tarifverträgen auch für den anderen, sonst nirgends mit erfaßten Komplex gelten?

Zusammenfassend kann zu dieser Frage gesagt werden, daß es keine Bestimmung gibt, die die Rechtswidrigkeit der einzelnen Vereinbarungen über materielle Arbeitsbedingungen in den neuen Betriebsvereinbarungen, die auf Grund einer generellen gesetzlichen Ermächtigung betrieblich festgelegt werden dürfen, ausspricht und daß auch selbst gesetzliche Einzelregelungen die der Betriebsvereinbarungen nicht unwirksam machen, weil gar kein Widerspruch zwischen beiden besteht, sondern verschiedene Sachgebiete geregelt werden.

Das gleiche Verhältnis wie zwischen den gesetzlichen Bestimmungen und denen in Betriebsvereinbarungen besteht auch zwischen den tarifvertraglich festgelegten Löhnen und betrieblich vereinbarten höheren Löhnen, die aus dem versteuerten Reingewinn zu zahlen sind. Der Tarifvertrag wirkt ebenso unabdingbar wie das Gesetz. Widersprechende Regelungen in den Betriebsvereinbarungen sind ohne ausdrückliche Feststellung dieser Tatsache unwirksam. Die Unwirksamkeit besteht aber nur insoweit, als es sich um den gleichen Inhalt, vor allem um die gleichen wirtschaftlichen Auswirkungen für die gesamte Gesellschaft handelt. Bei der Bestimmung, daß über die tariflich vereinbarten Löhne hinaus Entgelt aus dem versteuerten Reingewinn des Unternehmers zu gewähren ist, besteht keine widersprechende Regelung, sondern es ist etwas ganz anderes geregelt. Folglich können die Bestimmungen

in den neuen Betriebsvereinbarungen, die solche Leistungen festlegen, auch nicht unwirksam sein.

Das geht auch aus § 3 der Verordnung über Kollektivverträge vom 8. Juni 1950 (GBl. S. 493) hervor. Darin wird gesagt, daß Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen, die dem Inhalt und Zweck des Tarifvertrages widersprechen, unwirksam sind. Die neuen Betriebsvereinbarungen stehen hinsichtlich der übertariflichen Löhne mit dem Inhalt der Tarifverträge nicht im Widerspruch, weil er ein anderer ist; außerdem widersprechen sie deren Zweck nicht, denn dieser liegt, auf unsere Frage bezogen, darin, durch einheitliche Löhne das Steueraufkommen zu garantieren und zu vermeiden, daß die Unternehmer ihren Arbeitern und Angestellten — um sich als „soziale Unternehmer“ hinstellen zu können — das zukommen lassen, was der gesamten Gesellschaft zukommen muß. Der mit dem Tarifvertrag verfolgte Zweck wird durch übertarifliche Löhne in den neuen Betriebsvereinbarungen nicht vereitelt, da diese aus dem versteuerten Reingewinn zu zahlen sind.

Der gesamte Inhalt der neuen Betriebsvereinbarung ist also rechtswirksam. Der Kampf der Arbeiter und Angestellten in den privatkapitalistischen Betrieben um diese Betriebsvereinbarungen ist rechtmäßig. So, wie sie sich zu Recht ihre Betriebsvereinbarungen erkämpfen, müssen sie auch für die Erfüllung der darin vom Unternehmer übernommenen Verpflichtungen sorgen. Niemand kann sie daran hindern, das Recht ist auf ihrer Seite.

Die Strafverfahren in Arbeitsschutzsachen

Von Josef Streit, Abteilungsleiter bei der Obersten Staatsanwaltschaft

Vom Generalstaatsanwalt der Deutschen Demokratischen Republik sind im November 1952 „Richtlinien über die Behandlung von Strafverfahren in Arbeitsschutzsachen und über die Aufsicht des Staatsanwalts über die strikte Einhaltung der Gesetze und Verordnungen durch die Organe des staatlichen Arbeitsschutzes“ erlassen worden.

Diese Richtlinien sind kein Rezept für die Staatsanwälte, sondern sie geben Hinweise für die Bearbeitung von Strafverfahren in Arbeitsschutzsachen und für die Aufsicht der Staatsanwälte über die Organe des staatlichen Arbeitsschutzes.

In enger Verbindung mit diesen Richtlinien stehen auch die „Richtlinien für die Verhängung von Ordnungsstrafen und die Anwendung der allgemeinen Strafbestimmungen aus der Verordnung zum Schutze der Arbeitskraft“ des Ministeriums für Arbeit vom 31. Oktober 1952.¹⁾

In beiden Richtlinien wird besonders die Notwendigkeit der engen Zusammenarbeit zwischen Staatsanwaltschaft und den Organen des staatlichen Arbeitsschutzes hervorgehoben. Diese Zusammenarbeit muß — das ergibt sich aus der Natur der Sache — ausgedehnt werden auf die Organe der Volkspolizei und auf die Gerichte, gilt es doch, das Leben und die Gesundheit der Werktätigen zu schützen und die Arbeitskraft, das wertvollste Gut unseres Volkes, zu erhalten.

Eine Analyse der Strafverfahren in Arbeitsschutzsachen hat gezeigt, daß die Arbeit der Arbeitsschutzorgane und der Staatsanwälte auf dem Gebiete des Arbeitsschutzes unbefriedigend ist. Nicht selten ist es vorgekommen, daß die Staatsanwälte vor der Durchführung von Strafverfahren in Arbeitsschutzsachen zurückwichen oder solche Strafverfahren zögernd und schleppend behandelten oder gar diese Verfahren einstellten, ohne mit dem zuständigen Arbeitsschutzinspektor Rücksprache zu nehmen.

Diese schlechte Arbeitsweise ist von den Arbeitsschutzinspektionen oft gerügt worden. Dafür ein Beispiel:

Am 13. Dezember 1951 verunglückte auf dem Gelände des RFT-Werkes in N. ein Arbeiter tödlich, zwei Arbeiter wurden schwer, zwei andere leicht verletzt. Das Verfahren wurde gemäß § 170 der früheren StPO einge-

stellt, ohne daß sich der Staatsanwalt mit dem zuständigen Arbeitsschutzinspektor in Verbindung gesetzt hätte. Gegen diese Einstellung protestierte die Abteilung Arbeitsschutz beim Ministerium für Arbeit. Die Akten wurden überprüft und dem Staatsanwalt die Weisung erteilt, das Verfahren gegen die Schuldigen durchzuführen. In der Hauptverhandlung wurden gegen die Angeklagten Gefängnisstrafen von acht und sechs Monaten verhängt.

Das ist ein eindeutiger Beweis für die schlechte Arbeit des zuständigen Staatsanwalts.

Die Verordnung zum Schutze der Arbeitskraft vom 25. Oktober 1951 (GBl. S. 957) enthält ausreichende Strafbestimmungen, um diejenigen zur Rechenschaft zu ziehen, die der Meinung sind, sich über diese Verordnung hinwegsetzen zu können. Es ist Sache der Staatsanwälte, in Zukunft gründlicher und schneller zu arbeiten, weil die Strafe nur dann einen erzieherischen Wert hat, wenn sie unmittelbar der Tat folgt.

Die bestehenden Arbeitsschutzbestimmungen verpflichten die Verwaltung des Betriebes oder der Dienststelle, solche Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, die eine Gefährdung von Leben und Gesundheit der Beschäftigten ausschließen. Unsere Werktätigen haben das Recht, vom Betrieb technisch sichere und hygienisch einwandfreie Arbeitsbedingungen zu verlangen. Die Pflicht der Betriebsleitungen zur Durchführung von Maßnahmen dieser Art ist zugleich eine Pflicht gegenüber dem Staat, der durch seine Arbeitsschutzorgane die Einhaltung der Arbeitsschutzbedingungen überwacht und bei ihrer Verletzung die Schuldigen im Ordnungsstrafverfahren zur Verantwortung zieht oder die Sache an den Staatsanwalt zur gerichtlichen Verfolgung weitergibt.

Von großer Bedeutung ist hierbei die Abgrenzung, d. h. die Frage, ob der Verstoß im Ordnungsstrafverfahren oder im gerichtlichen Verfahren gesühnt werden soll.

In den Richtlinien des Ministeriums für Arbeit heißt es hierzu:

„Sinn und Zweck einer Ordnungsstrafe ist, die Schuldigen zur Achtung vor den Arbeitsschutzvorschriften, zur gewissenhaften Erfüllung der Anordnung des Arbeitsschutzinspektors oder einer Forderung der Arbeitsschutzkommission (Arbeitsschutz-

¹⁾ Arbeit und Sozialfürsorge 1952 S. 571.