

Die Auffassung des Bezirksgerichts, der Angeklagte sei de facto der Verantwortliche für die ausziehbare Leiter gewesen, als der Brigadier D. das Objekt verließ, findet in den Feststellungen des Kreisgerichts keine Stütze. Sie widerspricht grundlegenden Prinzipien der sozialistischen Verantwortung für den Arbeitsschutz. Der Brigadier ist grundsätzlich nicht berechtigt, einen Arbeitsschutzverantwortlichen einzusetzen oder einen Verantwortlichen für die zur Bedienung einer ausziehbaren Leiter eingesetzte Arbeitsgruppe zu benennen. Ein solches Recht steht nur leitenden Mitarbeitern zu, die auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, betrieblicher Festlegungen und Funktionspläne hierzu ausdrücklich ermächtigt sind (vgl. hierzu §15 ASchVO; §5 ASAO 1

— Allgemeine Vorschriften — vom 23. Juli 1952 [GBl. S. 691]; § 6 ASAO 12/3 — Arbeiten mit ausziehbaren Leitern — vom 8. Juni 1963 [GBl. II S. 413]). Dabei darf die Leitung von Bereichen nur solchen Werkträgern übertragen werden, die über entsprechende Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, dies nachgewiesen und einen Befähigungsnachweis im Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutz abgelegt haben. Ein stillschweigender Übergang der Leitungsverantwortung, wie ihn das Bezirksgericht angenommen hat, widerspricht grundlegenden Prinzipien der Leitungstätigkeit und ist deshalb abzulehnen.

Erfahrungsgemäß bringt der Umgang mit fahrbaren ausziehbaren Leitern spezifische Gefahren u. a. deshalb mit sich, weil im angekippten und ausgezogenen Zustand der Leitern Berührungen mit spannungsführenden Leitungen möglich sind. Mit der ASAO 12/3 wurden deshalb spezielle Vorschriften für Arbeiten mit ausziehbaren Leitern erlassen. Nach § 6 dieser ASAO muß für die zur Bedienung einer solchen Leiter eingesetzte Arbeitsgruppe ein Verantwortlicher benannt werden. Gemäß § 8 Abs. 1 der ASAO 12/3 und Ziff. 5.3.4. des Standards TGL 200-0619, Bl. 1, S. 11, müssen ausziehbare und absenkbare Leitern für den Transport in elektrotechnischen Anlagen eingezogen und abgesenkt werden. Während die ASAO 12/3 den Transport einer solchen Leiter im allgemeinen regelt — hier genügt es, wenn die Leiter nicht ausgefahren ist —, bezieht sich der genannte Standard auf den Transport dieser Geräte unter den Bedingungen des Vorhandenseins elektrotechnischer Anlagen, z. B. von Hochspannungsleitungen.

Verantwortlicher der Arbeitsgruppe und Leiterverantwortlicher war der Brigadier D. Die Leiter wurde auf seine Weisung sowohl in seiner Anwesenheit als auch nach seinem Weggang in angekipptem und teilweise ausgefahrenem Zustand (2 Sprossen) transportiert. Darin liegt die Ursache für den folgenschweren Unfall, weil es infolgedessen zu einer Berührung mit der 15 kV-Leitung kam. Die Leiter wurde unter Spannung gesetzt, was einen Erdschluß bewirkte.

Der Angeklagte L. war verpflichtet, die gesetzlichen Bestimmungen und die Weisungen der übergeordneten Leiter einzuhalten und durchzuführen. Eine Weisung des Brigadiers, die zu unmittelbarer Gefahr für Gesundheit und Leben von Menschen führte, hätte er zwar nicht ausführen dürfen (vgl. „Zu Fragen der Rechtsprechung auf dem Gebiet der sozialistischen Arbeitsdisziplin, Bericht des Präsidiums des Obersten Gerichts an die 16. Plenartagung“, NJ1975 S. 596), jedoch erwuchs ihm daraus nicht die Rechtspflicht, auf andere Werkträger ohne Leitungsfunktion im Sinne der Nichtdurchführung der Weisung einzuwirken. Als Werkträger ohne Leitungsfunktion und damit ohne Weisungsbefugnis hatte er hierzu auch keine rechtsverbindlichen Möglichkeiten.

Es ist mit dem Anliegen des Arbeitsschutzes in der sozialistischen Gesellschaft nicht vereinbar, wenn ein

Werkträger ohne Leitungsfunktion für die Folgen eines Unfalls verantwortlich gemacht wird, obwohl dieser überhaupt erst möglich wurde, weil der Arbeitsschutzverantwortliche seine Pflichten objektiv nicht erfüllt hat.

Das Kreisgericht und das Präsidium des Bezirksgerichts hätten erkennen müssen, daß der Angeklagte keine ihm obliegenden Pflichten schuldhaft verletzt hat und somit hätte freigesprochen werden müssen.

Die Urteile des Kreisgerichts und des Präsidiums des Bezirksgerichts waren deshalb im Schuld- und Strafausspruch aufzuheben; der Angeklagte war freizusprechen.

Die Entscheidung des Präsidiums des Obersten Gerichts beruht auf dem Grundsatz, daß nach Aufhebung des bezirksgerichtlichen Urteils nunmehr erneut über den Kassationsantrag des Staatsanwalts des Bezirks gegen das Urteil des Kreisgerichts zu entscheiden war. Da es sich um einen Kassationsantrag zugunsten des Angeklagten handelt, war das Präsidium des Obersten Gerichts zur Selbstentscheidung berechtigt (§ 322 Abs. 1 Ziff. 3 StPO).

Arbeitsrecht

§§ 30, 123 Abs. 2, 126 Abs. 2 GBA.

1. Der Betrieb ist verpflichtet, den Werkträgern wahrheitsgemäß über die Umstände zu informieren, die ihn veranlassen, die Fortführung der vereinbarten Arbeitsaufgabe als unmöglich darzustellen und den Abschluß eines Änderungsvertrags als einzigen Weg zur Vermeidung einer Kündigung zu bezeichnen. Die Verletzung dieser Pflicht kann sich als unzulässige Beeinflussung der Willensentscheidung des Werkträgern zum Abschluß eines Änderungsvertrags darstellen.

2. Ans den Regelungen in §§ 123 Abs. 2 und 126 Abs. 2 GBA erwachsen den Betrieben besondere Anforderungen zur Schaffung solcher Voraussetzungen, die es den werkträgern ermöglichen, entsprechend ihrer Qualifikation am Arbeitsprozeß teilzunehmen, ihre schöpferischen Fähigkeiten zu entwickeln und zugleich ihrer hohen gesellschaftlichen Aufgabe als Mitarbeiter gerecht zu werden.

OG, Urteil vom 28. Mai 1976 - OAK 15/76.

Die Verklagte war bei der Klägerin als Wartungsingenieur für EDVA tätig. Nach einer Änderung des Arbeitsvertrags wurde sie als Wartungsmechaniker eingesetzt.

Die Konfliktkommission hat dem Antrag der Verklagten, den Änderungsvertrag für unwirksam zu erklären, entsprochen und die Klägerin verpflichtet, der Verklagten für die Zeit seit dem Abschluß des Änderungsvertrags die Differenz zwischen dem Gehalt eines Wartungsmechanikers und dem Gehalt eines Wartungsingenieurs nachzuzahlen.

Den gegen diesen Beschluß der Konfliktkommission gerichteten Einspruch der Klägerin hat das Kreisgericht abgewiesen.

Auf die Berufung der Klägerin hat das Bezirksgericht das Urteil des Kreisgerichts geändert, den Beschluß der Konfliktkommission aufgehoben und die Verklagte mit ihren Anträgen abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, die Konfliktkommission und das Kreisgericht seien zutreffend davon ausgegangen, daß Änderungsverträge überprüfbar sind. Eine Frist sei hierfür nicht vorgesehen. Der Betrieb habe zur Schichtarbeit übergehen müssen. Jedoch habe er akzeptiert, daß die Verklagte Gründe habe, nicht in Schichten zu arbeiten. Deshalb sei ihr die Änderung der vereinbarten Arbeitsaufgabe vorgeboten oder eine Kündigung in Aussicht gestellt worden. Dabei könne dahingestellt bleiben, ob unter Beachtung der persönlichen Belange der Verklagten der Änderungsvertrag die einzige Möglichkeit der Weiterbeschäftigung gewesen sei. Unangebracht sei in-