

Fragen und Antworten

Welche Grundsätze gelten für die arbeitsrechtliche materielle Verantwortlichkeit von Lehrlingen?

Ein Lehrling ist grundsätzlich materiell verantwortlich, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen dafür vorliegen. Auch das Lehrverhältnis ist ein Arbeitsrechtsverhältnis, wenn auch mit bestimmten Besonderheiten. Lehrlinge haben die Pflicht, nach hohen Leistungen beim Lernen und Arbeiten zu streben. Sie haben Ordnung und Disziplin sowie die Sicherheitsbestimmungen einzuhalten. Dazu gehört auch, Geld und Material sparsam zu verwenden, das sozialistische Eigentum vor Beschädigung und Verlust zu schützen und die Bestimmungen über den Gesundheits- und Arbeitsschutz und den Brandschutz einzuhalten (§ 80 AGB).

Verletzt ein Lehrling schuldhaft die ihm obliegenden Pflichten und fügt er dadurch dem Betrieb Schaden zu, so ist er grundsätzlich nach den gleichen Bestimmungen materiell verantwortlich wie die anderen Werk tätigen des Betriebes (§§ 252f.; 260 ff. AGB). An die Stelle des monatlichen Tariflohns tritt das monatliche Lehrlingsentgelt (§ 143 Abs. 3 AGB).

Die Bestimmungen über die erweiterte materielle Verantwortlichkeit (§ 262 AGB) finden bei Lehrlingen nur dann Anwendung, wenn Werkzeuge, Körperschutzmittel und ähnliche Gegenstände gegen Quittung übergeben wurden (§ 144 AGB). Sie sind gut zu verwahren. Der Betrieb verlangt sie vom Lehrling persönlich zurück. Bei Verlust derartiger Gegenstände kann er bis zum Dreifachen seines monatlichen Lehrlingsentgelts in Anspruch genommen werden.

Da Lehrlinge überwiegend Jugendliche sind, ist besonders gründlich zu prüfen, ob sie auch wirklich schuldhaft den Schaden verursacht haben. Dabei sind die Grundprinzipien für die Schuldfähigkeit Jugendlicher zu beachten (§ 66 StGB, § 348 Abs. 2 ZGB). Nach diesen Bestimmungen ist ein Jugendlicher nur dann schuldig, wenn er auf Grund der Entwicklung seiner Persönlichkeit zur Zeit der schädigenden Handlung fähig war, sich pflichtgemäß zu verhalten, wie das die Regeln des sozialistischen Zusammenlebens erfordern. Dr. G. Ki.

Wie kann sich der Werk tätige davon überzeugen, daß eine Eintragung über eine Disziplinarmaßnahme aus der Kaderakte entfernt und vernichtet wurde?

Disziplinarmaßnahmen bleiben nicht zeitlich unbegrenzt in der Personalakte eingetragen. Nach § 258 AGB erlöschen Verweis und strenger Verweis mit Ablauf eines Jahres, die fristlose Entlassung erlischt zwei Jahre nach ihrem Ausspruch. Ist eine Disziplinarmaßnahme erloschen, gilt sie von diesem Zeitpunkt ab als nicht ausgesprochen. Bei einer fristlosen Entlassung wird natürlich die dadurch herbeigeführte Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses nicht rückgängig gemacht.

Wird der Werk tätige nicht darüber informiert, ob die Eintragung aus der Personalakte entfernt wurde, sollte er sich an den Kaderleiter des Betriebes wenden. Dieser ist nach der Ordnung über die Führung von Personalakten vom 22. August 1977 verpflichtet, darüber Auskunft zu erteilen. Bleiben dennoch Fragen oder Zweifel offen, kann der Werk tätige seinen BGL- bzw. AGL-Vorsitzenden informieren. Diese sind nach § 24 Abs. 2 AGB jederzeit berechtigt, die Personalakten einzusehen. In Ausübung des gewerkschaftlichen Kontrollrechts über die Einhaltung des Arbeitsrechts (§ 292 AGB) können sie sich vergewissern, ob die erloschene Disziplinarmaßnahme aus der Personalakte entfernt worden ist und ggf. die Entfernung und Vernichtung der Eintragung fordern.

Enthalten andere Schriftstücke (z. B. Beurteilungen) Hinweise auf inzwischen gelöschte Disziplinarmaßnahmen, sind sie so zu fassen, daß diese Maßnahmen nicht mehr ersichtlich sind (vgl. Arbeit und Arbeitsrecht 1978, Heft 11, S. 510).
* Dr. G. Ki.

Welche Möglichkeiten gibt es, eine Disziplinarmaßnahme vorzeitig zu löschen, wenn der Werk tätige inzwischen den Betrieb gewechselt hat?

Voraussetzung für die vorzeitige Löschung einer Disziplinarmaßnahme ist, daß der Betreffende die richtigen Lehren aus dem Disziplinarverfahren gezogen hat und eine vorbildliche Arbeitsdisziplin zeigt. In diesem Fall kann die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung (AGL bzw. BGL) bzw. die Gewerkschaftsgruppe dem Disziplinarbefugten Vorschläge, die von ihm ausgesprochene Disziplinarmaßnahme vorzeitig zu löschen (§ 258 Abs. 4 AGB).

Ist der Werk tätige inzwischen in einem anderen Betrieb beschäftigt, muß die dort zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung bzw. die Gewerkschaftsgruppe die vorzeitige Löschung der Disziplinarmaßnahme beantragen, und der neue Betriebsleiter als jetziger Disziplinarbefugter des Werk tätigen entscheidet darüber. Er veranlaßt auch die Entfernung der entsprechenden Unterlagen aus der Personalakte. Dr. G. Ki.

Wie wird der Unterhalt berechnet, den der Betrieb als Schadenersatz an die Hinterbliebenen eines Werk tätigen zu zahlen hat, der an den Folgen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit verstorben ist?

Als Hinterbliebener i. S. des § 269 Abs. 1 AGB gilt jeder, der vom Verstorbenen Unterhalt beanspruchen konnte. Es ist nicht notwendig, daß dieser mit dem Unterhaltsberechtigten zusammen in einem Haushalt gelebt hat. Deshalb muß der Betrieb z. B. an den noch unterhaltsberechtigten geschiedenen Ehegatten oder das unterhaltsberechtigte, außerhalb der Ehe geborene Kind Unterhaltsschadenersatz zahlen. Bei bestehender Ehe richtet sich der Schadenersatz, den der Betrieb z. B. an die Ehefrau des tödlich verunglückten Ehemannes zu zahlen hat, nach den Grundsätzen, die bei Getrenntleben der Ehegatten (§ 17 FGB) gelten. Das bedeutet, daß durch den Schadenersatz die materiellen Lebensverhältnisse so aufrechtzuerhalten sind, wie sie den Lebensbedingungen bei gemeinsamer Haushaltsführung entsprochen haben.

Bei der Berechnung des Unterhaltsschadenersatzes ist vom Gesamtnettoeinkommen der Eheleute auszugehen, von dem sie den Lebensbedarf der Familie bestritten haben. Davon werden die Beträge für die ständig wiederkehrenden monatlichen Haushaltsausgaben (z. B. Miete, Heizung, Elektroenergie, Gas, Zeitungen, Fernsehen usw.), für den Unterhalt des Kindes (entsprechend dem jeweiligen Einkommen von Vater und Mutter nach der Tabelle der Richtlinie Nr. 18 des Obersten Gerichts) sowie die speziellen berufsbedingten Ausgaben der Eheleute (z. B. Fahrgeld, Fachzeitschriften, Kosten für Qualifizierung u. ä.) abgesetzt. Von dem verbleibenden Betrag standen entsprechend den familienrechtlichen Grundsätzen rechnerisch (!) jedem Ehepartner die Hälfte für seinen Unterhalt und weitere Ausgaben für den Lebensbedarf zur Verfügung. (Im täglichen Leben wird bei einer bestehenden Ehe eine solche Berechnung nicht vorgenommen, aber für die Bestimmung der Höhe des Verlustes des gesetzlichen Unterhaltsanspruchs und demzufolge des Schadenersatzes nach § 269 AGB muß sie erfolgen.)

Für den Anspruch der hinterbliebenen Ehefrau sind Ausgangsbasis ihr Anteil am gemeinsamen Arbeitseinkom-