

Fragen und Antworten

Kann der Werktätige einen für ihn zutreffenden Funktionsplan ablehnen?

Der Funktionsplan ist ein wichtiges arbeitsrechtliches Leitungsinstrument des Betriebes, um das kooperative Zusammenwirken der Werkstätigen im betrieblichen Arbeitsprozeß zu gewährleisten. Welche Arbeitsaufgaben mit welchem Inhalt im Betrieb zu stellen sind, wird durch objektive Kriterien der Arbeitsteilung bestimmt, auf die hier nicht näher eingegangen werden muß. Mit dem Funktionsplan werden vom Betrieb der Inhalt der Arbeitsaufgaben, so wie sie auf der Grundlage der betrieblichen Arbeitsteilung objektiv existieren, sowie die sich daraus ergebenden Verantwortungsbereiche arbeitsrechtlich verbindlich festgelegt. Demzufolge ist der Funktionsplan seinem Wesen nach arbeitsaufgabenbezogen und erfaßt nicht subjektive Eigenheiten eines bestimmten Werkstätigen.

Davon ausgehend wird der Betrieb in § 73 AGB zur Gestaltung der jeweiligen Arbeitsaufgaben und zur Festlegung ihres Inhalts verpflichtet. Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist demzufolge Gegenstand staatlicher Leitungstätigkeit; sie kann nicht Gegenstand arbeitsvertraglicher Vereinbarungen zwischen Betrieb und Werkstätigen sein. Vereinbart wird vielmehr im Arbeitsvertrag, in einem Änderungsvertrag oder auch in einem Delegationungsvertrag eine Arbeitsaufgabe, wie sie der Betrieb zum gegebenen Zeitpunkt geschaffen hat.

Nach § 73 Abs. 2 Satz 2 AGB ist der Betrieb verpflichtet, dem Werkstätigen die für ihn zutreffende Festlegung bei der Vereinbarung der Arbeitsaufgabe bekanntzugeben und zu erläutern, damit sich der Werkstätige verantwortungsbewußt zur Übernahme der Arbeitsaufgabe entscheiden kann.

Das bedeutet jedoch nicht, daß ein Einverständnis des Werkstätigen mit dem für ihn zutreffenden Funktionsplan erforderlich wäre. Andernfalls hätte der Betrieb nur eingeschränkte Möglichkeiten, bei notwendigen Veränderungen der betrieblichen Arbeitsteilung, der Produktion und der Struktur entsprechend neuen objektiven Erfordernissen die Arbeitsaufgaben zu gestalten. Der Betrieb könnte unter diesen Umständen seine Verantwortung aus den §§ 71 ff. AGB zu einer effektiven Organisation der Arbeit nicht realisieren. Er muß aber auch unter veränderten Bedingungen in der Lage sein, die Arbeitsaufgaben neu zu gestalten und diesen entsprechende andere Funktionspläne zu schaffen. Natürlich muß der Betrieb — und darauf sei ausdrücklich hingewiesen — die Werkstätigen aktiv in diesen Prozeß einbeziehen.

Ist es erforderlich, die Funktionspläne zu verändern, dann ist folgendes zu beachten: Gehen die Änderungen des Funktionsplans über den Rahmen der vereinbarten Arbeitsaufgabe hinaus, muß durch einen Änderungsvertrag gemäß § 49 AGB mit dem Werkstätigen die neue Arbeitsaufgabe vereinbart werden. Ist, der Werkstätige dazu nicht bereit, kann der veränderte Funktionsplan gegenüber diesem Werkstätigen nicht auf Dauer durchgesetzt werden. In einem solchen Fall müssen entsprechend den Bestimmungen des 3. Kapitels des AGB andere Möglichkeiten zur Gestaltung des Arbeitsrechtsverhältnisses erschlossen werden (vgl. hierzu auch Fragen und Antworten in NJ 1978, Heft 9, S. 400).

H.-J. Wo.

Unter welchen Voraussetzungen werden Lehrlingen Zuschläge zum Lehrlingsentgelt gewährt?

Gemäß § 143 Abs. 2 AGB haben Lehrlinge während der berufspraktischen Ausbildung entsprechend den Rechtsvorschriften Anspruch auf Zuschläge zum Lehrlingsentgelt.

Werden bei besonderen Arbeiterschwernissen an Werkstätige beispielsweise Erschwerniszuschläge entsprechend §§ 111 ff. AGB gezahlt, so stehen diese Zuschläge für die Dauer der Ausbildung unter diesen Bedingungen auch dem Lehrling zu. Das gilt auch für andere Zuschlagsarten, soweit das in Rechtsvorschriften vorgesehen ist. Sofern die Höhe dieser Zuschläge für Lehrlinge in Rahmenkollektivverträgen nicht in Festbeträgen ausgewiesen ist, sollte die genaue Höhe des Zuschlags zwischen dem Betriebsleiter und der BGL entsprechend den betrieblichen Bedingungen vereinbart werden. Gibt es darüber keine Festlegungen, ist die Basis für die Zuschläge das monatliche Lehrlingsentgelt.

Für jede geleistete Nachtschicht im Rahmen der Zulässigkeit des § 170 Abs. 2 AGB erhalten Lehrlinge gemäß der VO über die Gewährung von Schichtprämien vom 12. September 1974 (GBl. I Nr. 51 S. 477) eine Schichtprämie von 7 M, sofern ihre Ausbildung in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr mindestens sechs Stunden andauert. Beträgt sie weniger als sechs Stunden, haben die Lehrlinge Anspruch auf den Zuschlag für Nachtarbeit gemäß § 171 Abs. 2 AGB. Er beträgt 10 Prozent des Lehrlingsentgelts.

Für die planmäßige Ausbildung von Lehrlingen an Sonntagen wird grundsätzlich kein Zuschlag gewährt, es sei denn, daß in Rahmenkollektivverträgen oder Tarifverträgen vor Einführung des AGB Regelungen über die Gewährung eines Zuschlags für Sonntagsarbeit enthalten waren, z. B. im Gaststättenwesen. Gemäß § 3 EG AGB gelten diese Regelungen weiter.

Erfolgt die Ausbildung des Lehrlings außerplanmäßig am Sonntag, ist ein Zuschlag von 50 Prozent und für die Ausbildung des Lehrlings an Feiertagen ist immer ein Zuschlag von 100 Prozent des Lehrlingsentgelts zu zahlen (§ 169 Abs. 1 AGB).

H. B.

Wann besteht für den Arzt eine Anzeige- bzw. Meldepflicht?

Ein Arzt kann prinzipiell nur von seinem Patienten von der Schweigepflicht entbunden werden. Allerdings bestehen insoweit einige Besonderheiten, die gegenüber der Schweigepflicht eine Vorrangstellung einnehmen und die sich aus der Art der Krankheit, dem Schutz gesellschaftlicher Interessen oder den Rechten anderer Personen ergeben. Nimmt z. B. ein Bürger ärztliche Hilfe in Anspruch und stellt der Arzt im Verlauf der Untersuchung fest, daß die Gründe für den Arztbesuch auf einer strafbaren Handlung gegen das Leben beruhen, dann ist er zur Meldung an die zuständige Dienststelle der Deutschen Volkspolizei verpflichtet. Er kann auch den Staatsanwalt oder den Kreisarzt informieren.

Das gleiche gilt, wenn Kinder oder hilflose Personen ärztliche Hilfe benötigen und der Verdacht einer strafbaren Handlung gegen ihre Gesundheit besteht. Entdeckt der Arzt z. B. Spuren einer Mißhandlung, muß er die Volkspolizei informieren (vgl. AO über die Meldepflicht bei Verdacht auf strafbare Handlungen gegen Leben oder Gesundheit vom 30. Mai 1967 [GBl. II Nr. 54 S. 360]). Diese Pflicht besteht auch dann, wenn der Arzt bei Kindern physische oder psychische Störungen bemerkt, die auf eine Vernachlässigung von Erziehungspflichten schließen lassen.

Darüber hinaus bestehen spezielle Melde- bzw. Auskunftspflichten bei bestimmten Krankheiten. Diagnostiziert der Arzt eine übertragbare Krankheit, ist er nach § 11 des Gesetzes zur Bekämpfung und Verhütung übertragbarer Krankheiten beim Menschen vom 20. Dezember 1965 (GBl. I 1966 Nr. 3 S. 29) zur Meldung verpflichtet. Diese Meldepflicht umfaßt beispielsweise auch Durchfallerkran-