

Fragen und Antworten

Durch wen und wann sind im Betrieb Regelungen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie Brandschutz zu erlassen?

Das AGB bestimmt nur grundsätzlich, daß die Rechtsvorschriften des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sowie Brandschutzes durch betriebliche Regelungen zu konkretisieren sind. Das kann bei der Vielschichtigkeit der betrieblichen Prozesse auf diesem Gebiet auch nicht anders sein. Nach § 202 Abs. 2 AGB ist die Konkretisierung durch betriebliche Regelungen davon abhängig, daß sie entsprechend den Bedingungen des Betriebes zur Gewährleistung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen erforderlich ist. Dabei kann nur der Betriebsleiter betriebliche Regelungen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie Brandschutz erlassen. Dieses Recht ist nicht delegierbar.

Die ArbeitsschutzVO — ASVO — vom 1. Dezember 1977 (GBl. I Nr. 36 S. 405) gestaltet diese Rechtspflicht des Betriebsleiters konkreter aus. Gemäß § 1 Abs. 1 Buchst. d ASVO hat er betriebliche Regelungen dann zu erlassen, wenn im Betrieb technische, technologische, organisatorische oder andere Verhaltensforderungen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sowie Brandschutzes erforderlich werden, die in Rechtsvorschriften nicht oder nicht ausreichend enthalten sind. Wann dieses Erfordernis gegeben ist, darüber muß der Betriebsleiter selbst entscheiden. Das zu erkennen, ist aber nicht allein Sache des Betriebsleiters. Entsprechend dem Grundsatz des AGB, daß die leitenden Mitarbeiter in ihrem Verantwortungsbereich die Arbeit der Arbeitskollektive nach den gleichen Grundsätzen zu leiten haben, wie sie für den Betriebsleiter festgelegt sind (§ 21 AGB), verlangt auch die ASVO u. a., daß die leitenden Mitarbeiter den Betriebsleiter zu informieren haben, wenn betriebliche Regelungen auf dem Gebiet des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sowie Brandschutzes für ihre Verantwortungsbereiche zu erlassen, zu überarbeiten oder aufzuheben sind (§ 1 Abs. 2 Buchst. d ASVO). Es ist auch deshalb wichtig, daß in der Arbeitsordnung genau bestimmt wird, welche Werkstätigen des Betriebes zum Kreis der leitenden Mitarbeiter gehören.

Die Verantwortungsregelung der ASVO sieht ein schnellstmögliches Erkennen und Reagieren vor, wenn auf dem Gebiet des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sowie Brandschutzes betriebliche Regelungen objektiv erforderlich sind. Außerdem trägt die ASVO der größeren Sachkunde der leitenden Mitarbeiter in ihrem Verantwortungsbereich Rechnung.

Die Rechtspflicht der leitenden Mitarbeiter zu erkennen, daß es notwendig ist, betriebliche Regelungen für ihren Verantwortungsbereich zu erlassen, zu überarbeiten oder aufzuheben und den Betriebsleiter darüber zu informieren, mindert jedoch nicht die Verantwortung des Betriebsleiters selbst. Er hat zudem zu gewährleisten, daß die betrieblichen Regelungen über den Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie Brandschutz unter Teilnahme der Werkstätigen ausgearbeitet, mit dem Leiter der Einrichtung des Betriebsgesundheitswesens abgestimmt und mit Zustimmung der BGL erlassen werden (§ 202 Abs. 2 letzter Satz AGB). Diese umfangreichen Mitwirkungsformen sind stets zu realisieren, also auch dann, wenn solche Regelungen Bestandteil anderer betrieblicher Leitungsdokumente werden sollen, die nicht unter Verwirklichung dieser Mitwirkungsformen erlassen werden (z. B. Organisationsanweisungen).

Wann haben Lehrlinge Anspruch auf Prämie?

Lehrlinge erhalten Prämien entsprechend den arbeitsrechtlichen Bestimmungen (§ 143 Abs. 1 Satz 2 AGB). Auf der Grundlage des § 5 der AO über die Planung, Bildung

und Verwendung des Kultur-, Sozial- und Prämienfonds in den betrieblichen Einrichtungen der Berufsausbildung der Lehrlinge vom 21. Juli 1975 (GBl. I Nr. 32 S. 600) können Lehrlinge prämiert werden, die für die Erfüllung ihrer Kollektiv- und Einzelverpflichtungen im Rahmen des sozialistischen Berufswettbewerbs staatliche Auszeichnungen erhalten oder durch ihre Leistungen bei der Erfüllung von Initiativen des sozialistischen Jugendverbandes in bedeutendem Maße zum Erreichen eines hohen Entwicklungstempos der Produktion und der Arbeitsproduktivität beigetragen haben. Hierbei handelt es sich um Prämien, auf die erst nach Zuerkennung ein rechtlicher Anspruch besteht.

Des weiteren können Lehrlinge leistungsabhängige Prämien gemäß § 5 Abs. 2 der genannten AO erhalten. Diese sind dann zu gewähren, wenn die Lehrlinge die festgelegten Leistungskriterien qualitativ und quantitativ erfüllen oder übererfüllen. Sie sind vor allem für die Leistungen der Lehrlinge zu gewähren, die während ihrer Ausbildung in den Arbeitskollektiven an der Planerfüllung und der Erfüllung anderer Aufgaben im Betrieb mitwirken und dabei erfolgreich um das Erreichen der Facharbeiterleistungen bis zum Abschluß der Ausbildung kämpfen. Da es sich hierbei um die Erfüllung vorgegebener Leistungskennziffern handelt, besteht für diese Prämien bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen ein Rechtsanspruch, den der Lehrling ggf. bei der Konfliktkommission des Betriebs geltend machen kann.

*Wann beginnt und wann endet die Verjährung zivilrechtlicher vertraglicher Ansprüche? **

Mit Ausnahme von Garantieansprüchen beträgt die Verjährungsfrist für Ansprüche aus zivilrechtlichen Verträgen gemäß § 474 Abs. 1 Ziff. 2 ZGB zwei Jahre. Diese Verjährungsfrist beginnt mit dem ersten Tag des Monats zu laufen, der auf den Tag folgt, an dem der Anspruch geltend gemacht werden kann (§ 475 Ziff. 3 ZGB). Der in dieser Rechtsvorschrift genannte „1. Tag des Monats“ wird bei der Berechnung der zweijährigen Verjährungsfrist mitgezählt, denn aus dem Wortlaut des Gesetzes ist zu schließen, daß die Verjährungsfrist bereits zu Beginn dieses Tages (0 Uhr) zu laufen beginnt. Der Beginn der Verjährung ist somit für Ansprüche aus zivilrechtlichen Verträgen durch § 475 Ziff. 3 ZGB eindeutig und abschließend geregelt. Eine ebenso eindeutige Festlegung des Beginns der Verjährung für Garantieansprüche wurde durch § 475 Ziff. 1 ZGB getroffen.

Daraus folgt, daß durch § 470 Abs. 1 ZGB zwar der Beginn anderer Fristen, nicht aber der Beginn der Verjährung für vertragliche Ansprüche geregelt wird. Wurde z. B. in einem Darlehnsvertrag vereinbart, daß die Darlehnszinsen halbjährlich nachträglich jeweils nach Beendigung eines Kalenderhalbjahrs zu entrichten sind, so trat die Fälligkeit der Zinsen z. B. für das erste Halbjahr 1977 am 1. Juli 1977 ein. Erst an diesem Tag konnte der Gläubiger den Zinsanspruch für den Zeitraum vom 1. Januar bis 30. Juni 1977 geltend machen. Die Verjährungsfrist hinsichtlich dieser Zinsen begann daher gemäß § 475 Abs. 3 ZGB am ersten Tag des folgenden Monats — also am 1. August 1977, 0 Uhr — zu laufen.

Da es keine speziellen Rechtsvorschriften über die Beendigung von Verjährungsfristen gibt, richtet sich das Ende der Verjährung nach § 471 ZGB, der allgemeinen Bestimmung über die Beendigung von Fristen.

In § 471 Abs. 1 Ziff. 4 ZGB wird festgelegt, daß eine Frist, die nach Jahren berechnet wird, mit dem Ablauf des „entsprechenden Tages“ des letzten Jahres endet. Aus dieser Formulierung wird manchmal die unrichtige Schlußfolgerung gezogen, daß der „entsprechende Tag“,