

Fragen und Antworten

In welcher Form kann Schonarbeit durchgeführt werden?

Kann ein Werkträger wegen vorübergehender Minderung der Arbeitsfähigkeit oder aus Gründen des vorbeugenden Gesundheitsschutzes die mit ihm vereinbarte Arbeitsaufgabe unter den bisherigen Bedingungen zeitweilig nicht ausüben, dann ist ihm nach § 216 AGB vom Betrieb eine Schonarbeit zu übertragen. Sie wird vom Arzt verordnet, der in Abstimmung mit dem Betrieb auch ihre Dauer festlegt. Über die inhaltliche Ausgestaltung entscheidet der Betrieb.

Schonarbeit kann in mehreren Formen durchgeführt werden: Eine Möglichkeit ist die Einschränkung der Arbeitsaufgabe bzw. der damit verbundenen Pflichten. Eine zweite Möglichkeit ist die Veränderung der Bedingungen am Arbeitsplatz. Es kann auch die Arbeitszeit verändert werden, oder der Werkträger übernimmt eine andere zumutbare Tätigkeit. Am sachkundigsten wird in jedem Fall der Betrieb beurteilen können, welche Veränderung der bisherigen Bedingungen den größten Erfolg verspricht. Die Hinweise des behandelnden Arztes und des Betriebsarztes sollten in die Entscheidung des Betriebes einfließen.

Zu einem großen Teil wird Schonarbeit von Ärzten der ambulanten territorialen Gesundheitseinrichtungen verordnet, denen oftmals konkrete Kenntnisse über die Bedingungen am Arbeitsplatz des Werkträgers fehlen. Das führt häufig zu dem Vorschlag, die Arbeitszeit zu verkürzen (vgl. auch Fragen und Antworten in NJ 1978, Heft 4, S. 180 und NJ 1979, Heft 8, S. 371).

Praktische Erfahrungen zeigen jedoch, daß die Weiterbeschäftigung des Werkträgers mit der vereinbarten Arbeitsaufgabe unter erleichterten Bedingungen zumeist bessere Voraussetzungen für die volle Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit schafft als eine verkürzte Arbeitszeit mit unveränderten Bedingungen oder die Übertragung einer anderen, ungewohnten Tätigkeit. Deshalb wird auch vorrangig auf die Einschränkung der Arbeitsaufgabe und die Veränderung der Bedingungen am Arbeitsplatz orientiert.

Die Arbeitsaufgabe kann z. B. dadurch eingeschränkt werden, daß der Werkträger für die Dauer der Schonarbeit von bestimmten Pflichten entbunden wird, die sonst zu seiner Arbeitsaufgabe gehören. Er kann auch vorübergehend eine Tätigkeit im Zeitlohn anstatt im Stück- oder Prämienlohn ausüben. Veränderungen können außerdem durch den Einsatz von Arbeitshilfen erreicht werden, mit denen die Minderung des Arbeitsvermögens des Werkträgers kompensiert wird (z. B. spezielle Sitz- und Stützgelegenheiten, Haltevorrichtungen u. a.).

Eine Veränderung der Arbeitszeit für die Dauer der Schonarbeit sollte nur dann vorgenommen werden, wenn der gegenwärtigen Belastbarkeit des Werkträgers auf andere Weise nicht entsprochen werden kann oder im Betrieb keine der anderen genannten Möglichkeiten zu realisieren sind. Dabei kann die Veränderung der Arbeitszeit sowohl im vorübergehenden Übergang zu einem anderen Schichtsystem als auch in einer Verkürzung der Arbeitszeit bestehen. Im letztgenannten Fall muß der Werkträger in der Lage sein, mindestens die Hälfte der gesetzlichen Arbeitszeit zu arbeiten. Gleichzeitig sind in Abstimmung mit dem behandelnden Arzt Festlegungen zu treffen, wie der Werkträger im Verlauf der Schonarbeit durch die Verlängerung der Arbeitszeit schrittweise wieder an die vollen Arbeitsanforderungen herangeführt wird.

Während der Werkträger Schonarbeit ausführt, ist er entsprechend der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit zu entlohnen. Erreicht er — unabhängig von der Form der Schonarbeit — damit seinen bisherigen Durchschnittslohn nicht, dann hat ihm der Betrieb für die Dauer der Schonarbeit

einen Ausgleich bis zur Höhe des bisherigen Durchschnittslohns zu zahlen (vgl. hierzu auch: Hinweise zur Übertragung von Schonarbeit vom 17. November 1980, Verfügungen und Mitteilungen des Staatssekretariats für Arbeit und Löhne 1/81).

Welchen Urlaubsanspruch hat eine werktätige Mutter, die nach einer ihr gewährten Freistellung im Anschluß an den Wochenurlaub die Arbeit nicht nach Ende des ersten Lebensjahres des Kindes wieder aufnehmen kann?

In § 245 Abs. 2 AGB ist werktätigen Müttern, die nach dem Wochenurlaub das Recht auf Freistellung gemäß § 246 Abs. 1 AGB (also bis zum Ende des 1. Lebensjahres des Kindes) in Anspruch nehmen, für das Kalenderjahr, in dem die Freistellung beginnt, der volle Urlaubsanspruch garantiert. Eine solche Freistellung — gleichgültig, ob es sich um eine bezahlte oder eine unbezahlte Freistellung handelt — hat demnach für das Jahr, in dem sie beginnt, keine Auswirkungen auf die Dauer des Jahresurlaubs. Das ist eine großzügige Regelung zugunsten der werktätigen Mutter, die sowohl ihrer eigenen Erholung dient als auch im Interesse des Kindes liegt (Für das Jahr, in dem die Freistellung endet, hat sie dann Anspruch auf anteiligen Urlaub, und zwar entsprechend der tatsächlich gearbeiteten Zeit.)

Der Anspruch auf vollen Jahresurlaub für das Jahr des Beginns der Freistellung ist allerdings in denjenigen Fällen, in denen die Freistellung noch im Laufe desselben Kalenderjahrs endet, daran gebunden, daß die werktätige Mutter sofort nach Ende des 1. Lebensjahres des Kindes ihre Arbeit wieder aufnimmt. Um das an einem Beispiel deutlich zu machen: Kann eine Mutter, deren Freistellung im März 1981 begann und Ende September 1981 endete, zu diesem Zeitpunkt die Arbeit nicht wieder aufnehmen, weil ihr kein Krippenplatz zur Verfügung gestellt werden konnte, ist sie zwar auf der Grundlage des § 246 Abs. 2 AGB berechtigt, sich über das 1. Lebensjahr des Kindes hinaus weiter freistellen zu lassen, ein Urlaubsanspruch entsteht jedoch für diese Zeit nicht mehr. In dem genannten Beispiel würde die Mutter anteiligen Urlaub für neun Monate des Kalenderjahrs 1981 erhalten.

*Welche Schadensverhütungspflichten ergeben sich aus einem Versicherungsvertrag?*⁴

Da jeder Schaden nicht nur ein individueller, sondern zugleich ein gesellschaftlicher Verlust ist, liegt es im Interesse der Gesellschaft und jedes einzelnen Bürgers, schadenstiftende Ereignisse weitgehend zu verhindern. Deshalb hat auch innerhalb eines Versicherungsverhältnisses die Pflicht zur Schadensverhütung für die Bürger große Bedeutung. Das wird besonders daraus deutlich, daß bereits bei der Bestimmung der Aufgaben und Ziele der Versicherungen in § 246 Abs. 1 Satz 2 ZGB festgelegt wird: Die gegenseitigen Rechte und Pflichten sollen Schäden verhüten helfen und zu sorgfältigem Verhalten erziehen. Diese Zielstellung wird in den §§ 253 bis 255 ZGB konkretisiert.

Durch § 253 Abs. 1 ZGB wird die allgemeine, insbesondere nach den §§ 4 und 323 ff. ZGB jedem Bürger und jedem Betrieb auferlegte Pflicht zu verantwortungsbewußtem Verhalten, zur Verhütung von Schäden und zur Abwendung von Gefahren auch zu einer Rechtspflicht für den Versicherungsnehmer und den Versicherten.

Die Versicherungsnehmer und Versicherten werden