

Zur Rechtsprechung bei Verletzung der Bestimmungen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes

Oberrichter Dr. HERBERT POMPOES,
Mitglied des Präsidiums des Obersten Gerichts

In den Kollektiven der Werktätigen setzt sich immer stärker die Erkenntnis durch, daß die dynamische Entwicklung der Leistungskraft unserer Volkswirtschaft die Voraussetzung dafür ist, die bewährte Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik erfolgreich fortzuführen. Die Werktätigen ringen immer bewußter darum, den notwendigen volkswirtschaftlichen Leistungsanstieg zu sichern und gleichzeitig die Arbeits- und Lebensbedingungen planmäßig zu verbessern.¹ Eng verbunden mit dem kontinuierlichen und dynamischen Wirtschaftswachstum ist die Arbeitssicherheit in den Betrieben weiter erhöht und das Arbeitsunfallgeschehen ständig weiter zurückgedrängt worden.

Die Senkung der Zahl der Arbeitsunfälle ist Ausdruck des gewachsenen Niveaus der Leitungstätigkeit. Sie ist aber auch auf das zunehmende Mitwirken der Werktätigen bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen zurückzuführen. Die besten Ergebnisse sind dort zu verzeichnen, wo die sozialistische Gesetzlichkeit auf dem Gebiet des Gesundheits- und Arbeitsschutzes mit Nachdruck durchgesetzt wird, das Verantwortungsbewußtsein des einzelnen für das volkswirtschaftliche Ganze ausgeprägt ist und arbeitsschutzgerechtes Verhalten zur Norm geworden ist. Dazu gehört, die Aufgaben in enger Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und den anderen gesellschaftlichen Organisationen zu lösen und die Wettbewerbsinitiativen der Werktätigen wirksam zu unterstützen.²

Dennoch ereignen sich noch Brände, Havarien, Störungen und Unfälle, die mitunter zu bedeutenden volkswirtschaftlichen Verlusten sowohl an Anlagen und Ausrüstungen als auch an Produktion und Leistungen führen. Das sozialistische Eigentum und die Volkswirtschaft sind daher wirksam vor Schäden zu schützen, die durch Havarien und Brände verursacht werden. Die im sozialistischen Wettbewerb schwer erarbeiteten Erfolge dürfen nicht durch solche ökonomischen Schäden teilweise aufgezehrt werden.

Entstehungssituationen für Brände, Havarien und Unfälle

Wie die Einschätzung der Rechtsprechung ergibt, beruhen fahrlässig verursachte Brände, Betriebsstörungen und Arbeitsunfälle häufig darauf, daß

- sich Verantwortliche für den Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutz über ihnen bekannte Rechtspflichten hinwegsetzen oder nicht genügend Anstrengungen unternehmen, sich die erforderlichen Kenntnisse zu verschaffen;
- der planmäßigen vorbeugenden Instandhaltung in einigen Betrieben nicht die genügende Aufmerksamkeit geschenkt wird;
- der Arbeits- und Brandschutz nicht ausreichend in die Arbeitsvorbereitung und in die Technologie einbezogen werden;
- Verantwortungsbereiche ungenügend abgegrenzt sind;
- Kontrollpflichten nicht oder nur oberflächlich wahrgenommen werden;
- Arbeitsaufträge an nachgeordnete leitende Mitarbeiter und an Werktätige ohne Leitungsfunktion pauschal und auch oberflächlich sowie ohne Berücksichtigung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes erteilt werden;
- mitunter die Qualifikation und Erziehung der eingesetzten Werktätigen sowie die an sie gestellten Verhaltensanforderungen unzureichend sind und Disziplinlosigkeiten einzelner Werktätiger nicht energisch entgegengetreten wird. *

Mit der Rechtsprechung und der gesamten vorbeugenden Arbeit müssen die Gerichte deshalb konsequent auch darauf hinwirken, daß die zuständigen Leiter alle Schadensereignisse auf ihre Ursachen hin untersuchen und Maßnahmen treffen, die eine Wiederholung verhindern. Unsere sozialisti-

sehe Gesellschaft verfügt über alle Voraussetzungen zur Lösung der Aufgaben auf dem Gebiet des Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutzes: eine entwickelte materiell-technische Basis, eine gewachsene Qualifikation und ein hohes Verantwortungsbewußtsein der Werktätigen.

Zum Personenkreis der Verantwortlichen für die Durchsetzung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes

Auf der 8. Plenartagung des Obersten Gerichts am 1. Juni 1978 nahm die Frage, wer Verantwortlicher für die Durchsetzung und Durchführung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes ist, breiten Raum ein.³ Die dazu erarbeiteten Grundsätze, die teilweise weit über die Tätigkeit der Gerichte hinaus Beachtung fanden und zur Durchsetzung von Gesetzlichkeit, Ordnung, Disziplin und Sicherheit beitrugen, wurden durch die Rechtsprechung des Obersten Gerichts noch weiter vervollkommen.

Nach § 1 Abs. 2 ASVO ist für die Einhaltung des Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutzes in einem bestimmten Bereich derjenige leitende Mitarbeiter verantwortlich, dem die Leitung der Arbeit des in diesem Bereich tätigen Kollektivs übertragen wurde (§ 21 AGB). Diese Verantwortung ist Bestandteil seiner Leitungsaufgaben; sie ist über die ihm übertragenen Weisungs- und Kontrollbefugnisse (§ 82 Abs. 1 AGB) zu realisieren.

Ob ein Werktätiger leitender Mitarbeiter ist, darf nicht allein aus seiner Funktionsbezeichnung hergeleitet werden. Bestimmend dafür sind vielmehr die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit und die damit verbundenen Pflichten, wie sie sich aus dem Arbeitsvertrag (§ 40 AGB), dem Funktionsplan (§ 73 Abs. 2 AGB), der Arbeitsordnung (§ 91 AGB) und anderen betrieblichen Weisungen bzw. Festlegungen ergeben.⁴

Über diese Grundsätze entstanden Unklarheiten insbesondere dann, wenn ein Werktätiger einen leitenden Mitarbeiter zeitweise vertreten oder einzelne Aufgaben eines leitenden Mitarbeiters übernommen hatte. Der 2. Strafsenat des Obersten Gerichts stellte dazu in einem Urteil fest, daß dem Stellvertreter eines leitenden Mitarbeiters eine mit den entsprechenden Rechten und Pflichten verbundene Leitungsverantwortung für die Durchsetzung und Durchführung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes grundsätzlich nur dann obliegt, wenn er — in Übereinstimmung mit den dazu in der Arbeitsordnung, im Funktionsplan, im Arbeitsvertrag oder in betrieblichen Weisungen getroffenen Festlegungen — den leitenden Mitarbeiter bei dessen Abwesenheit (z. B. Krankheit, Kur, Urlaub, Lehrgang usw.) vertritt oder wenn eine ihm bekannt gewordene Situation, in der der zuständige leitende Mitarbeiter auf Grund unvorhergesehener Umstände seine Aufgaben nicht wahrnehmen kann, die unverzügliche Übernahme und Realisierung der Leitungsverantwortung erfordert. In diesen Fällen übernimmt der Stellvertreter die Funktion des leitenden Mitarbeiters.⁵

Werden dem Stellvertreter Leitungsaufgaben für einen bestimmten Teilbereich oder eine spezifische Aufgabe durch Arbeitsvertrag, Arbeitsordnung, Funktionsplan oder spezielle Weisung generell für einen bestimmten Zeitraum oder eine konkrete Situation übertragen, dann ist er insoweit (d. h. im Umfang dieser Festlegungen) leitender Mitarbeiter mit den sich daraus ergebenden bzw. dazu festgelegten Rechten und Pflichten. Darüber hinaus übernimmt er Verantwortung (auch hinsichtlich der Durchsetzung der Bestimmungen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes) dann, wenn er unter Annahme von Befugnissen oder in Verkennung seiner Rechte Weisungen bzw. Arbeitsaufträge erteilt.⁶

Daraus ergibt sich, daß die rechtliche Stellung des Stellvertreters eines leitenden Mitarbeiters in einem Zeitraum,