

in dem ihm keine Leitungsaufgaben übertragen sind und in dem er sich solche auch nicht anmaßt oder in Verkennung seiner Aufgaben übernimmt, der eines Werkstätigen ohne Leitungsfunktion entspricht. Der Stellvertreter eines leitenden Mitarbeiters ist grundsätzlich auch nicht dafür verantwortlich, daß betriebliche Festlegungen zu arbeitsorganisatorischen Fragen von allen Werkstätigen des betreffenden Bereichs ständig eingehalten bzw. durchgesetzt werden.

Verantwortung der Werkstätigen ohne Leitungsfunktion

Nimmt ein Werkstätiger im Arbeitsprozeß nur rein arbeitsorganisatorische Aufgaben wahr, dann ist er nicht leitender Mitarbeiter. Hierbei handelt es sich zumeist um Werkstätige, die in einem kleineren Kollektiv mit Billigung der übergeordneten leitenden Mitarbeiter — teilweise auch in deren Auftrag — arbeitsorganisatorische Aufgaben (beispielsweise die Aufteilung der einzelnen Arbeitsplätze, Beschaffung von Materialien, Hilfsstoffen und Werkzeugen und anderes) übernehmen, ohne gegenüber den anderen Werkstätigen weisungsbefugt zu sein. So stellte das Oberste Gericht fest, daß ein Werkstätiger nicht deshalb als leitender Mitarbeiter anzusehen war, weil er gegenüber den anderen in diesem Bereich tätigen Werkstätigen eine höhere Lohngruppe erhielt, und sich das auch nicht änderte, als ihm durch den zuständigen leitenden Mitarbeiter gesagt wurde, daß er bei den durch einen Teil der Brigade an einer gesonderten Baustelle zu verrichtenden Arbeiten „den Hut auf habe“⁸

Geheören die arbeitsorganisatorischen Aufgaben zu den von dem Werkstätigen wahrzunehmenden Arbeitsaufgaben, wie sie durch das Arbeitsrechtsverhältnis und in dessen Ausgestaltung durch Weisungen des Betriebsleiters und der zuständigen leitenden Mitarbeiter begründet werden, so ist die ordnungsgemäße Erfüllung dieser Aufgaben Bestandteil der Arbeitspflichten dieses Werkstätigen. Er kann, wenn er diese Pflichten schuldhaft nicht erfüllt, dafür auch zur Verantwortung gezogen werden.

Zu den Arbeitspflichten jedes Werkstätigen gehört es, die Bestimmungen über den Gesundheits- und Arbeitsschutz und den Brandschutz sowie über Ordnung, Disziplin und Sicherheit einzuhalten (§ 80 Abs. 1 AGB). Damit wird von dem Werkstätigen nicht nur verlangt, für seine Sicherheit mit Sorge zu tragen, sondern auch die Gefährdung oder Schädigung des Lebens oder der Gesundheit anderer Bürger zu vermeiden. Diese Arbeitspflichten begründen für den Werkstätigen ohne Leitungsfunktion jedoch keine Verantwortung für die Durchsetzung und Durchführung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes im Sinne des § 193 StGB.⁸

Die Werkstätigen ohne Leitungsfunktion haben also die Pflicht, an ihrem Arbeitsplatz ständig die Bestimmungen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes einzuhalten und die Weisungen der leitenden Mitarbeiter zu befolgen. Diese Festlegung von Rechtspflichten für alle Werkstätigen trägt der Erkenntnis Rechnung, daß die umfassende Durchführung des Arbeitsschutzes nur dann möglich ist, wenn jeder an seinem Arbeitsplatz die Sicherheitsbestimmungen einhält.

Der Weisungsbefugnis der leitenden Mitarbeiter muß auch die gesetzliche Pflicht zur Einhaltung der Weisung gegenüberstehen, so daß die Durchführung der Weisungen nicht im Ermessen des einzelnen liegt (§ 83 Abs. 1 AGB). Daraus folgt aber auch, daß sich der Werkstätige ohne Leitungsfunktion darauf verlassen darf, daß ihm erteilte Weisungen den gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Der Werkstätige darf sich grundsätzlich darauf verlassen, daß bei einem ihm erteilten Arbeitsauftrag durch den zuständigen leitenden Mitarbeiter auch die Bestimmungen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes beachtet wurden. Der Werkstätige ist verpflichtet, Weisungen dann nicht zu befolgen, wenn ihre Ausführung offensichtlich, d. h. für den Werkstätigen auf Grund der konkreten Umstände erkennbar, gegen ein Strafgesetz verstößt.⁹

Gestaltung sicherer und erschwernisfreier Arbeitsbedingungen

Bei der Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft gewinnen die Intensivierung und Rationalisierung, vor allem die Beschleunigung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts, zunehmend an Bedeutung. Mit dem Ent-

wicklungstempo der Produktion auf der Grundlage moderner Wissenschaft und Technik wächst auch die Verantwortung für die Gestaltung sicherer und erschwernisfreier Arbeitsbedingungen. Für die Arbeitssicherheit und Arbeiterleichtigkeit sind Technik und Technologie die Hauptfaktoren, die den Menschen vor Gefährdungen im Arbeitsprozeß zuverlässiger als individuelle Konzentration und Geschicklichkeit zu schützen vermögen.

Gemäß § 201 AGB sind die Betriebe verpflichtet¹⁰, den Schutz der Gesundheit und der Arbeitskraft der Werkstätigen vor allem durch die Gestaltung und Erhaltung sicherer, erschwernisfreier sowie die Gesundheit und Leistungsfähigkeit fördernder Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, ohne daß die Anwendung zusätzlicher Schutzmaßnahmen erforderlich wird (§ 3 Abs. 1 ASVO). Können aus zwingenden Gründen die Arbeitsbedingungen nicht ohne Anwendung zusätzlicher Schutzmaßnahmen sicher und erschwernisfrei gestaltet werden, so müssen technische Mittel zur Gewährleistung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sowie Brandschutzes mit möglichst umfassender und zwangsläufiger Wirkung eingesetzt werden (§ 3 Abs. 2 ASVO). Ist der Schutz vor arbeitsbedingten Gefährdungen aus zwingenden Gründen auch durch technische Maßnahmen nicht oder nur unvollkommen möglich, sind weitere Schutzmaßnahmen (z. B. Körperschutzmittel und spezielle Verhaltensanforderungen) anzuwenden (§ 3 Abs. 3 ASVO).¹¹

Eindeutig wird damit festgelegt, daß grundsätzlich sichere und erschwernisfreie Arbeitsbedingungen ohne die Anwendung zusätzlicher Schutzmaßnahmen durch den Betrieb zu gewährleisten sind. Es bleibt also nicht dem einzelnen Leiter oder leitenden Mitarbeiter überlassen, selbst auszuwählen, ob er die Arbeitssicherheit durch die Nutzung gesellschaftlich vorhandener technischer Möglichkeiten oder durch spezielle Verhaltensanforderungen an die Werkstätigen (weil ihm das z. B. einfacher erscheint) gewährleisten will. Das Gesetz verlangt von den Betriebsleitern und leitenden Mitarbeitern, daß sie ihre Verantwortung für den Schutz des Lebens und der Gesundheit unter Nutzung der objektiv vorhandenen technischen und ökonomischen Möglichkeiten durch Schaffung von Voraussetzungen für eine hohe Arbeitssicherheit und die Erziehung der Werkstätigen zu arbeitsschutzgerechtem Verhalten wahrnehmen.¹²

Wo Rechtsnormen (Standards, Arbeitsschutzanordnungen u. ä.) genaue Festlegungen treffen, wie die Arbeitssicherheit zu gewährleisten ist, hat jeder Leiter bzw. leitende Mitarbeiter die Pflicht, diese Rechtsnormen in seinem Verantwortungsbereich durchzusetzen. Die Verantwortlichkeit von leitenden Mitarbeitern für einen Arbeitsunfall ist z. B. auch dann nicht zu verneinen, wenn — wie in einem konkreten Fall geschehen — diese leitenden Mitarbeiter in ihrem Verantwortungsbereich zwar die zwingenden Vorschriften eines Standards unbeachtet ließen, an die Werkstätigen aber die Forderung stellten, den Gefahrenbereich nicht zu betreten. Wenn — was objektiv möglich war — die Forderung des Standards erfüllt worden wäre, hätte es keinen Unfall gegeben. Eine geringfügige Unaufmerksamkeit eines Werkstätigen während des Arbeitsprozesses führte dann jedoch zu einem schweren Unfall.

Können aus zwingenden Gründen Anforderungen aus Arbeitsschutzanordnungen oder Standards nicht oder nicht vollständig erfüllt werden, sind Sonderregelungen bzw. Ausnahmegenehmigungen zu beantragen¹³ und auf dem darin festzulegenden Weg die Voraussetzungen zum Schutz von Leben und Gesundheit der Werkstätigen zu schaffen.

Exakte Feststellung der konkreten Pflichtenlage in den Verfahren

Das Oberste Gericht legte in seinen Entscheidungen wiederholt dar, daß die exakte Herausarbeitung der konkreten Pflichtenlage gerade in Verfahren, die wegen Verletzung der Bestimmungen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes durchgeführt werden, eine wesentliche Voraussetzung für die Feststellung von Pflichtverletzungen und — davon ausgehend — der Schuld oder Nichtschuld der Angeklagten ist. Das bedeutet, daß alle den Angeklagten entsprechend ihrer Funktion