

- rationelle Nutzung und sorgsamer Umgang mit den übergebenen Grund- und Umlaufmittelfonds — das sind bei uns für jeden Werktätigen immerhin 426 TM,
- hohe Materialökonomie — bei uns heißt das vor allen Dingen eine hohe Futterökonomie — und
- hohe Anforderungen an die Produktionssicherheit, d. h. für uns als industriemäßig produzierender Betrieb besondere Maßnahmen des Seuchen- und Havarieschutzes.

Der verstärkte Kampf um die Erhöhung der Arbeits- und Produktionssicherheit ist dabei oberstes Gebot. Die kritische Auswertung von Arbeitsunfällen in den Arbeitskollektiven (§ 218 AGB) ist fester Bestandteil des Wettbewerbs. Regelmäßige Arbeitsschutzbelehrungen in den Brigaden, die Feststellung von Unfallsachen sowie die Festlegung von Maßnahmen zu ihrer Beseitigung und die Auswertung der durchgeführten Kontrollen der Arbeitsschutzkommission der BGL und der ABI-Betriebskommission führten im Betrieb zur Senkung der Unfallquote von 1981 bis 1983 um 3 Prozent. Dazu hat auch beigetragen, daß bei uns im Betrieb im Zusammenwirken von staatlichem Leiter, AGL und dem Betriebsarzt ein Schonarbeitsplatzkatalog erarbeitet wurde, der auch konsequent angewendet wird.

Im Ergebnis der Zusammenarbeit zwischen den staatlichen Leitern, der BGL und den AGLs enthalten die Leitungsdokumente des Betriebes, wie Betriebs- und Arbeitsordnung, Organisationsanweisungen und Sicherheitsdokumente, konkrete Maßnahmen zum Schutz des sozialistischen Eigentums sowie zur Vermeidung von Havarien und Bränden. In ihnen ist auch die Verantwortung eines jeden Leitungskaders bei der Durchsetzung dieser Dokumente festgelegt. In die Kontrolle der Realisierung dieser betrieblichen Dokumente werden neben der ehrenamtlichen Kontrollgruppe des Direktors und der ehrenamtlichen Wirtschaftskontrollgruppe auch die ABI-Betriebskommission sowie die Arbeitsschutzkommission der BGL einbezogen. Diese Maßnahmen haben sich im Betrieb bewährt, so daß wir im Jahre 1983 ohne Havarie gearbeitet haben.

(Diesem Beitrag liegt der Diskussionsbeitrag zugrunde, den die Verfasserin auf der Rechtskonferenz der Gewerkschaft Land, Nahrungsgüter und Forst am 5. Juni 1984 gehalten hat.)

Dr. DORIS MEIER,
VEB Rindermast, Ferdinandshof,
Bereich Kälberaufzucht

Zuschlagszahlungen für Arbeitsleistungen während der Arbeitsbereitschaft

Zur Versorgung und Betreuung der Bevölkerung oder zur Sicherung des ungestörten Produktionsablaufes kann es erforderlich sein, daß Werktätige sich über ihre normale Arbeitszeit hinaus zur Arbeit bereithalten müssen (Arbeitsbereitschaft). Das kann für entsprechend befähigte Kader auch dann notwendig werden, wenn für den Fall des Eintritts unvorhergesehener Ereignisse gesichert sein muß, daß schnell und sachkundig die erforderlichen Maßnahmen getroffen werden. Die Werktätigen haben sich in diesen Fällen zeitlich begrenzt operativ innerhalb oder außerhalb des Betriebes zur Arbeit bereitzuhalten.

Gemäß § 180 Abs. 1 AGB kann planmäßige Arbeitsbereitschaft im Arbeitszeitplan des Betriebes vereinbart oder außerplanmäßige Arbeitsbereitschaft durch Weisung des Leiters angeordnet werden. Im letzteren Fall ist die Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung erforderlich.

Wird ein Werktätiger während der Arbeitsbereitschaft zu Arbeitsleistungen herangezogen, ist die in diesem Rahmen geleistete Arbeit wie Überstundenarbeit zu behandeln (§ 180 Abs. 3 AGB). Das bedeutet jedoch nicht, daß lediglich gemäß § 177 AGB ein Zuschlag von 25 Prozent des Tariflohnes für Überstundenarbeit zu zahlen ist. Vielmehr ist es nicht selten, daß die während der Arbeitsbereitschaft geleistete Arbeit zugleich als Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit anzusehen ist und somit § 179 AGB beachtet werden muß, wonach beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge nur der höchste Zuschlag zu zahlen ist.

Im folgenden soll ein Überblick über die Ansprüche gegeben werden, die sich aus dieser Rechtslage ergeben. Dabei sind zwei Kategorien zu unterscheiden:

a) Werktätige, die Anspruch auf Überstundenvergütung (Lohn und Zuschlag für Überstundenarbeit) sowie auf Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit haben;

b) Werktätige, die keinen Anspruch auf Überstundenvergütung sowie auf Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit haben und denen gemäß § 178 Abs. 1 bzw. Abs. 2 AGB für Sonn- und Feiertagsarbeit Freizeit gewährt wird. Das betrifft Betriebsleiter, leitende Mitarbeiter, Mitarbeiter mit besonderer Verantwortung und solche Angestellte, deren Arbeitsaufgabe Hoch- oder Fachschulqualifikation erfordert.

Werktätigen, die Anspruch auf Überstundenvergütung sowie auf Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit haben, ist die während der Arbeitsbereitschaft erbrachte Arbeitsleistung neben ihrem Lohn mit einem Zuschlag in Höhe von 25 Prozent des Tariflohnes zu vergüten. Sofern im Rahmen der Arbeitsbereitschaft an einem Sonntag Arbeiten notwendig werden, steht dem Werktätigen neben seinem Lohn für die geleistete Arbeit der Sonntagszuschlag in Höhe von 50 Prozent des Tariflohnes zu.

Mitunter wird bei planmäßiger Arbeitsbereitschaft für Sonntage angezweifelt, ob der Sonntagszuschlag für notwendig gewordene Arbeitsleistungen beansprucht werden kann, weil gemäß § 169 Abs. 1 AGB Sonntagszuschlag nur für solche Arbeit zu zahlen ist, die nicht im Arbeitszeitplan vorgesehen war. Hier wird fehlerhaft die Arbeitsbereitschaft mit der geleisteten Arbeit identifiziert. Um derartigen Mißverständnissen vorzubeugen, wurde in § 180 Abs. 3 AGB festgelegt, daß Arbeit während der Arbeitsbereitschaft wie Überstundenarbeit und somit nicht als im Arbeitszeitplan vorgesehene Arbeit zu behandeln ist. Der Sonntagszuschlag ist also zu zahlen.

Fällt die während der Arbeitsbereitschaft geleistete Arbeit auf einen Feiertag, besteht Anspruch auf Lohn und auf Feiertagszuschlag in Höhe von 100 Prozent des Tariflohnes (§ 169 Abs. 1 AGB).

Werden Arbeitsleistungen während der Arbeitsbereitschaft in der Nacht — also in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr — erforderlich, ergeben sich Unterschiede je nachdem, ob 6 oder mehr Stunden gearbeitet wurde oder ob die geleistete Arbeit zeitlich darunter liegt. Bei Nachtarbeit von mindestens 6 Stunden besteht neben dem Lohn Anspruch auf Schichtprämie in Höhe von 7 M (§ 171 Abs. 1 AGB i. V. m. der VO über die Gewährung von Schichtprämien vom 12. September 1974 [GBl. I Nr. 51 S. 477]) oder Anspruch auf Nachtzuschlag in Höhe von 50 Prozent des Tariflohnes, wenn die Arbeitsbereitschaft nicht mindestens 48 Stunden vor ihrem Beginn angekündigt wurde (§ 171 Abs. 2 AGB). Dem Werktätigen ist der jeweils höhere Betrag zu zahlen. Sofern der Nachtzuschlag sich als die höhere Leistung erweist, wird er gemäß § 171 Abs. 3 als Schichtprämie gezahlt. Bei der Schichtprämie ist zu beachten, daß sie immer zusätzlich neben dem Überstunden-, Sonntags- oder Feiertagszuschlag gezahlt wird. Das gilt auch dann, wenn der höher liegende Nachtzuschlag als Schichtprämie gezahlt wird.

Sofern die Nachtarbeit während der Arbeitsbereitschaft unter 6 Stunden liegt, besteht Anspruch auf Nachtzuschlag in Höhe von 50 Prozent des Tariflohnes, wenn die Arbeitsbereitschaft nicht mindestens 48 Stunden vor ihrem Beginn angekündigt wurde (§ 171 Abs. 2 AGB). Der ansonsten in Betracht kommende Nachtzuschlag in Höhe von 10 Prozent des Tariflohnes wird dagegen nicht wirksam, da der zugleich anfallende Überstunden-, Sonntags- oder Feiertagszuschlag immer höher ist und deshalb dann dieser gezahlt wird.

Leitern, leitenden Mitarbeitern und Werktätigen mit besonders verantwortlicher Tätigkeit stehen für Arbeit, die über die gesetzliche Arbeitszeit hinaus geleistet wurde, kein Lohn und keine Zuschläge sowie keine Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit zu. Das hat zur Folge, daß ihnen auch bei Arbeit, die während der Arbeitsbereitschaft geleistet wurde, keine derartigen Ansprüche entstehen. Eine Ausnahme stellt hier die Schichtprämie ein: Sie ist in Höhe von 7 M auch diesen Werktätigen zu zahlen, wenn Nachtarbeit von mindestens 6 Stunden geleistet wurde, vorausgesetzt, daß es sich nicht um spezielle, im jeweiligen Rahmenkollektivvertrag festgelegte Leitungskader handelt.

Diesen Werktätigen ist anstelle der Vergütung Freizeit für die während der Arbeitsbereitschaft erbrachte Arbeit zu gewähren, sofern ihnen ein solcher Anspruch nach § 178 Abs. 1 oder Abs. 2 AGB zusteht. Der Umfang der Freizeit richtet sich nach der zeitlichen Dauer der während der Arbeitsbereitschaft geleisteten Arbeit.

Dr. GERHARD KIRSCHNER,
Staatsanwalt beim Generalstaatsanwalt der DDR