

örtlichen Rat unterstellten Betrieben und Einrichtungen eingeräumt sind. Dazu legt § 11 Abs. 2 GöV fest, daß die Leiter der Fachorgane berechtigt sind, im Rahmen der ihnen übertragenen Kompetenz Entscheidungen zu treffen, den Leitern der dem Rat unterstellten Kombinate, Betriebe und Einrichtungen Weisungen zu erteilen und von ihnen Rechenschaft über die Erfüllung ihrer Aufgaben zu verlangen. Das gilt unabhängig von dem Weisungsrecht, das den Mitgliedern des Rates gemäß § 10 Abs. 3 GöV im Rahmen ihrer Kompetenz zusteht.

Ist	die	Gehaltszulage	nach	§	90	AGB	auch	dann	zu	gewäh-
ren,	wenn	in	die	Zeit	der	Vertretung	der	Erholungsurlaub,		
eine	bezahlte	Freistellung	von	der	Arbeit	oder	Arbeitsun-			
fähigkeit wegen Krankheit des Vertreters fällt?										

Anspruch auf Gehaltszulage gemäß § 90 AGB besteht, wenn einem Angestellten die Arbeit in der höheren Gehaltsgruppe länger als vier Wochen (ausgenommen sind Urlaubsvertretungen) übertragen wird. Das gilt auch, wenn in die Zeit der Vertretung der Erholungsurlaub, eine Freistellung von der Arbeit oder eine Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit des Vertreters fällt und die Vertretung nicht durch den Betrieb (z. B. durch den Einsatz eines anderen Vertreters) unterbrochen oder beendet wird.

Während des Erholungsurlaubs oder einer Freistellung mit einer Ausgleichszahlung in Höhe des Durchschnittslohns wird gemäß § 7 Abs. 3 der VO über die Berechnung des Durchschnittsverdienstes und über die Lohnzahlung vom 21. Dezember 1961 (GBl. II Nr. 83 S.551) i. d. F. der 5. DVO vom 7. März 1985 (GBl. I Nr. 10 S. 109) der Durchschnittslohn um den entsprechenden Betrag der Gehaltszulage erhöht. In sinngemäßer Anwendung dieser Bestimmung gilt das auch für Freistellungen mit einer Ausgleichszahlung in Höhe des Tariflohns (z. B. Hausarbeitstag).

Wird der Vertreter wegen ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit von der Arbeit befreit bzw. gemäß §§ 186 f. AGB von der Arbeit freigestellt, ist entsprechend § 72 Abs. 1 SVO der tägliche Nettodurchschnittsverdienst als Grundlage für die Berechnung des Krankengeldes bzw. der Unterstützung um den entsprechenden Betrag der Gehaltszulage zu erhöhen. In diesem Fall ist zu beachten, daß bei einer Unterbrechung oder Beendigung der Vertretung die Gehaltszulage weiterhin in die Berechnung der Geldleistungen der Sozialversicherung einzubeziehen ist, da nach § 72 Abs. 1 SVO keine Minderung der Geldleistungen während ihres Bezugs erfolgt.

Unter	welchen	Voraussetzungen	können	alleinstehenden	voll-
beschäftigten	Vätern	der	Hausarbeitstag	und	der
Grundurlaubs	der	Dauer	der	Arbeitszeit	und
Müttern	gewährt	werden?	Kann	dabei	die
auf	Unterstützung	für	alleinstehende	Werkstätige	bei
erkrankter	Kinder	in	§ 41	SVO	einschließlich
zur	SVO	getroffene	Definition,	wer	als
entsprechende Anwendung finden?					

Die Definition des Begriffs „alleinstehend“ ist abhängig von der Zielstellung und sozialen Funktion der damit verbundenen Vergünstigungen. Sie muß und kann deshalb nicht immer gleich sein.

Die Begriffsbestimmung „alleinstehender Werkstätiger“ i. S. des § 41 SVO einschließlich § 14 der 1. DB zur SVO, mit der die finanzielle Sicherstellung alleinstehender Werkstätiger mit Kind bei Freistellung von der Arbeit zur Pflege des erkrankten Kindes zu gewährleisten ist, umfaßt deshalb neben ledigen, verwitweten und geschiedenen Werkstätigen auch solche Werkstätige, die familienrechtlich nicht alleinstehend sind, bei denen jedoch bei einer Freistellung ohne Geldleistungen kein oder kein ausreichendes Familieneinkommen für den Unterhalt der Familie bzw. des freigestellten Ehegatten mit Kind vorliegt.

Bei dem Begriff „alleinstehende Väter“ i. S. des §185 Abs. 4 AGB und des § 251 AGB geht es jedoch nicht um finanzielle Sicherstellungen, sondern um auf die Arbeitszeit bezogene Vergünstigungen für solche Väter, die durch die Betreuung eines Kindes oder mehrerer Kinder ständig oder zeitweise gleiche Belastungen haben wie vollbeschäftigte Mütter mit Kindern. Deshalb kann die Definition zur SVO hier nicht übernommen werden. Zu beachten ist ferner, daß der Begriff des alleinstehenden Vaters hier keinen Rechtsanspruch auf eine gesetzlich geregelte Vergünstigung auslöst — wie das bei den Leistungen der SVO der Fall ist —, son-

dern lediglich den Anspruch auf Prüfung, ob die mit der Betreuung der Kinder verbundenen Belastungen eine solche Vergünstigung erfordern. Deshalb hat in jedem Einzelfall der Betriebsleiter mit Zustimmung der betrieblichen Gewerkschaftsleitung nach Prüfung der konkreten Bedingungen eine individuelle Entscheidung zu treffen.

In diesem Sinne sind als „alleinstehende Väter“ insbesondere anzusehen:

a) vollbeschäftigte ledige, verwitwete und geschiedene Väter mit einem oder mehreren zum Haushalt gehörenden Kindern bis zu 18 Jahren (Hausarbeitstag) bzw. zwei und mehr zum Haushalt gehörenden Kindern bis zu 16 Jahren oder einem schwenätgeschädigten Kind (40-Stunden-Arbeitswoche und erhöhter Grundurlaub);

b) vollbeschäftigte verheiratete Väter mit o. g. Kindern, deren Ehefrau objektiv bedingt längere Zeit (länger als 4 Wochen) abwesend ist (z. B. Krankenhaus, Kur, Qualifizierung, Auslandseinsatz);

c) vollbeschäftigte verheiratete Väter mit o. g. Kindern, deren Ehefrau außerhalb des Wohnortes studiert und nur an den Wochenenden nach Hause kommen kann;

d) vollbeschäftigte verheiratete Väter mit o. g. Kindern, deren Ehefrau sich wegen Vollzugs einer Strafe mit Freiheitsentzug oder Untersuchungshaft für längere Zeit nicht im Haushalt aufhält.

Bei vorübergehender Abwesenheit der Ehefrau (Buchstaben b bis d) ist eine Grundvoraussetzung, daß die jeweilige Vergünstigung der Ehefrau nicht gewährt wird bzw. von ihr aus objektiven Gründen nicht in Anspruch genommen werden kann. Die Anerkennung der vorliegenden Voraussetzungen für eine Vergünstigung (z. B. Hausarbeitstag) schließt nicht automatisch auch die Anerkennung der Voraussetzungen für andere Vergünstigungen ein. Bei jeder einzelnen Vergünstigung ist zu prüfen, ob sie zur Betreuung der Kinder erforderlich ist.

Unter	welchen	Voraussetzungen	ist	der	Schadenersatz	bei
Arbeitsunfall	und	Berufskrankheit	für	entgehende	auf	Arbeit
beruhende Einkünfte neu zu berechnen?						

Durch die Gewährung von Schadenersatz bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit ist der Werkstätige finanziell so zu stellen, als wäre das schädigende Ereignis nicht eingetreten. Das gilt auch bei einer Verdienstminderung, wenn der Werkstätige auf Grund des Arbeitsunfalls oder der Berufskrankheit eine niedriger entlohnte Arbeit übernehmen oder aus dem Arbeitsprozeß ausscheiden muß (§§ 267 ff. AGB).

Der in diesen Fällen gewährte Schadenersatz, der in der Regel in Form einer Geldrente gezahlt wird, ist neu zu berechnen, wenn sich die Verhältnisse, die bei seiner Festlegung zugrunde gelegt wurden, geändert haben. Einerseits betrifft das Veränderungen, die beim Werkstätigen eintreten (Erhöhung bzw. Verminderung der nach dem Arbeitsunfall bzw. der Berufskrankheit erreichten auf Arbeit beruhenden Einkünfte unter Beachtung des Grundsatzes, daß Einkünfte, die der Werkstätige trotz Zumutbarkeit zu verdienen unterläßt, anzurechnen sind).

Andererseits gehören dazu Lohnerhöhungen, die die vom Werkstätigen vor Eintritt des Arbeitsunfalls bzw. der Berufskrankheit ausgeübte Tätigkeit betreffen. In diesem Fall ist der Schadenersatz neu zu berechnen, wenn es sich um Lohnveränderungen handelt, bei denen gemäß den Rechtsvorschriften der Durchschnittslohn neu zu berechnen ist (§ 7 der VO über die Berechnung des Durchschnittsverdienstes und über die Lohnzahlung vom 21. Dezember 1961 [GBl. II Nr. 83 S. 551] i. d. F. der 5. DVO vom 7. März 1985 [GBl. I Nr. 10 S. 109]). Danach erfolgt eine Neuberechnung des Durchschnittslohnes u. a. bei beschlossenen Lohnveränderungen (in Rechtsvorschriften bestimmte sowie in Rahmenkollektivverträgen oder zwischen Betriebsleiter und zuständiger betrieblicher Gewerkschaftsleitung vereinbarte Veränderungen), bei Veränderung der Lohn- oder Gehaltsgruppe und bei Einführung einer neuen Lohnform oder Veränderung der Lohnform.

Darüber hinaus ist der Schadenersatz auch dann neu zu berechnen, wenn sich auf Grund technischer, technologischer oder arbeitsorganisatorischer Veränderungen am bisherigen Arbeitsplatz des Werkstätigen eine allgemeine Leistungs- und damit verbundene Lohnentwicklung der Werkstätigen des betreffenden Kollektivs vollzogen hat, an der der Werkstätige ebenfalls Anteil gehabt hätte. Dagegen sind Veränderungen des Lohnes, die sich bei einzelnen Werkstätigen des bisherigen Kollektivs durch individuelle Leistungssteigerungen ergeben, kein Grund für eine Neuberechnung des Schadenersatzes.