

Unfalltag angekündigten und mittels Kran zu entladenden Transport zu treffen waren, die Einsichtnahme in den Baustelleneinrichtungsplan gefordert. Die Entfernung vom Kran bis zum Tieflader hatte den Kranfahrer veranlaßt, eine — wie sich dann zeigte — unzulässig weite Ausladung zu wählen. Dabei hat er sich schließlich auch noch bei der Annahme der Massegewichte verschätzt.

Die Entstehung des Unfalls wurde zudem durch Rechtsverletzungen im Stammbetrieb des WBK begünstigt. Entgegen Ziff. 3 des DDR-Standards TGL 30101 — GAB; Arbeitsmittel; Allgemeine sicherheitstechnische Forderungen — (Ausg. 8.79) ist der Kran durch den Ingenieur G. ohne technische Dokumentation übergeben worden. Das hatte zur Folge, daß wichtige Festlegungen der Krandokumentation bei der Umstellung auf 3-Strang-Hubseilbetrieb nicht berücksichtigt wurden. Des weiteren wurde nicht gesichert, daß im Plattenwerk gemäß Ziff. 1.3. des DDR-Standards TGL 30437/02 - GAB; TUL von Baumaterialien; Beton- und Metallerzeugnisse — (Ausg. 2.84) alle Bauelemente, die ein Massegewicht über 1 000 kg haben, wetterfest und deutlich lesbar mit der Gewichtsangabe versehen sind.

Die festgestellten Rechtsverletzungen machen eine prinzipielle Auseinandersetzung zu diesen Fragen in der Leitung des Kombinatbetriebs H. unter Einbeziehung der Meister erforderlich. Es sind Maßnahmen zu treffen, die die genannten und ähnliche Ungesetzlichkeiten künftig ausschließen.

Wegen dieser Rechtsverletzungen, die gleichzeitig eine bewußte Negierung wichtiger Kombinatansweisungen darstellen, sind gemäß § 32 Abs. 1 StAG gegen den Betriebsdirektor, den Produktionsleiter E., den Taktstraßenleiter K. und den Ingenieur G. Disziplinarverfahren (§ 254 AGB) durchzuführen.

Auf Grund der mehrfachen Pflichtverletzungen des Produktionsbereichsleiters H. und des Meisters Ha. wurde gemäß

§ 32 Abs. 1 StAG vom Leiter der Arbeitsschutzinspektion die Durchführung von Ordnungsstrafverfahren auf der Grundlage der Arbeitsschutzverordnung verlangt.

Anmerkung:

Der Kombinatdirektor nutzte die staatsanwaltschaftlichen Feststellungen zu sofortigen und prinzipiellen Auswertungen in den verschiedenen Leitungsebenen (Betriebsdirektoren, Produktionsleiter, Fachbereichsleiter, Bauingenieure, Technologen, Sicherheitsinspektoren). Es ging ihm darum, die Schwerpunktaufgaben des Arbeitsschutzes im Kombinat in gemeinsamer Arbeit mit den gewerkschaftlichen Organen aktuell und dauerhaft zu lösen. Diese Beratungen konzentrierten sich darauf, die ideologisch-erzieherische Arbeit zu qualifizieren und arbeitsschutzgerechtes Verhalten nachhaltiger zu entwickeln sowie die Verantwortung der Leiter in den Funktionsplänen weiter zu präzisieren. Ein wichtiges Kriterium für die Erhöhung des Niveaus der Arbeitssicherheit wurde darin gesehen, in der gesamten Arbeit des Betriebes den Schutz der Gesundheit und Arbeitskraft der Werktätigen als untrennbaren Bestandteil des Kampfes um die tägliche Planerfüllung zu gewährleisten.

Mit den vom Staatsanwalt geforderten Disziplinar- und Ordnungsstrafverfahren wurde konsequent und angemessen auf die Pflichtverletzungen reagiert.

Für die Wirksamkeit der Aufsichtsmaßnahme war wichtig, sie — unterstützt durch die Staatsanwaltschaft — in der Bezirkspresse und insbesondere auch in Betriebszeitungen im Bezirk auszuwerten.

Eine wichtige Aufgabe wurde ebenfalls darin gesehen, im Zusammenwirken mit dem Rat des Kreises die Abgeordneten und die Bürgermeister mit den Erkenntnissen aus der Havarie vertraut zu machen, um ihre Aktivitäten am Arbeitsschutz weiter zu fördern. D.Red.

Rechtsprechung

Arbeitsrecht

§§ 75, 103 ff., 254 AGB.

1. Die zwischen dem Betriebsleiter und der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung getroffenen Vereinbarungen über Lohnformen einschließlich der festgelegten Kennziffern und Kriterien unterliegen nicht der Nachprüfung durch die Gerichte.

Jedoch haben die Gerichte im Streitfall sorgfältig zu prüfen, ob der Werktätige die festgelegten Kennziffern und Kriterien für die Gewährung einer Mehrlohnprämie erfüllt hat. Das gilt insbesondere für solche Kennziffern, deren Erfüllung nicht exakt gemessen oder abgerechnet werden kann, sondern durch entsprechende Einschätzung festzustellen ist (hier: Einhaltung von Ordnung und Disziplin).

2. Die schuldhaft Verletzung von Arbeitspflichten kann unabhängig vom Ausspruch einer der im AGB vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen weitere — auch lohnrechtliche — Konsequenzen nach sich¹ ziehen. Dabei sind die objektive Schwere der Pflichtverletzung sowie die subjektiven Faktoren zu berücksichtigen, und es ist zu gewährleisten, daß nicht undifferenziert und losgelöst vom Leistungsprinzip mit lohnmäßigen Folgen reagiert wird.

OG, Urteil vom 21. November 1986 - O AK 32/86.

Der seit 1980 beim Verklagten beschäftigte Kläger hat am 6. August 1985 mit einem anderen Mitarbeiter während einer Störung an seiner Maschine ohne Zustimmung des zuständigen Leiters für etwa zwei Stunden den Betrieb verlassen, außerhalb des Betriebes sein Mittagessen eingenommen und dabei Bier getrunken.

Wegen dieser Pflichtverletzung hat der Verklagte dem Kläger einen Verweis ausgesprochen und die Mehrlohnprämie in Höhe von 0,45 M je Stunde für die Monate August bis Oktober 1985 nicht gezahlt, für November 1985 nur in Höhe von 0,15 M und für Dezember 1985 sowie Januar 1986 nur in Höhe von 0,30 M. Weiterhin ist dem Kläger der Titel „Qualitätsarbeiter“ aberkannt und der damit verbundene Zuschlag zu seinem Lohn in Höhe von 0,10 M je Stunde nicht gewährt worden.

Mit seinem Antrag an die Konfliktkommission strebte der Kläger die Zahlung der Mehrlohnprämie sowie die Klärung der Zulässigkeit des Entzugs der Stimulierung für den Titel „Qualitätsarbeiter“ an. Die Konfliktkommission hat den Antrag des Klägers abgewiesen. Ebenso hat das Kreisgericht die gegen diesen Beschluß gerichtete Klage abgewiesen.

Die dagegen eingelegte Berufung des Klägers, mit der er beantragte, den Verklagten zu verurteilen, an ihn 364,89 M Mehrlohnprämie für den Zeitraum August 1985 bis Januar 1986 zu zahlen, hat das Bezirksgericht als offensichtlich unbegründet abgewiesen. In seinem Beschluß führte es im wesentlichen aus: Die Lohnvereinbarung, in der die Bedingungen und Voraussetzungen für die Gewährung der Mehrlohnprämie festgelegt sind, sei wirksam zustande gekommen. Die vereinbarten Kriterien unterlägen nicht der Nachprüfung durch die Gerichte. Es stehe fest, daß der Kläger durch seine Arbeitspflichtverletzung die Leistungskennziffer im Hinblick auf vorbildliche Einsatzbereitschaft, Einhaltung von Ordnung und Disziplin nicht erfüllt habe. Deshalb sei die vom zuständigen Leiter mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung getroffene Entscheidung, dem Kläger die Lohnprämie nicht bzw. nur teilweise zu gewähren, rechtlich nicht zu beanstanden.

Gegen diese Entscheidung richtet sich der Kassationsantrag des Präsidenten des Obersten Gerichts, der Erfolg hatte.

Aus der Begründung:

Der für die Entscheidung wesentliche Sachverhalt wurde ausreichend festgestellt. Er wurde vom Bezirksgericht wie auch zuvor vom Kreisgericht allerdings unzutreffend rechtlich gewürdigt.

Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs zur Arbeitsorganisation und Arbeitsdisziplin sowie die lohnrechtlichen Regelungen sind auf die Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips gerichtet. Auf ihrer Grundlage sind unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Gegebenheiten