

Soweit in staatlichen Rechtsnormen ein verbindlicher Maßstab auch hinsichtlich weiterer sozialer Leistungen festgelegt wird, ist entsprechend dem Zusammenhang zwischen dem Niveau der Arbeits- und Sozialverhältnisse der Genossenschaftsmitglieder und dem Arbeits- und Lebensniveau der Werktätigen der gesamten Gesellschaft grundsätzlich die rechtliche Regelung für die in einem Arbeitsrechtsverhältnis stehenden Werktätigen der für die Genossenschaftsmitglieder anzuwendende Maßstab.

Was bei Anwendung eines für alle LPGs verbindlichen sowie inhaltlich gemäß arbeitsrechtlicher Regelung sozialer Leistungen einheitlichen Maßstabs dennoch als Spezifik der genossenschaftlichen Sozialverhältnisse bestehen bleiben würde, ist die Abhängigkeit der tatsächlichen Höhe des Betrags finanzieller Leistungen von dem sich in Abhängigkeit vom jeweiligen wirtschaftlichen Entwicklungsstand der LPG ergebenden Auszahlungsbetrag je AE.

Diese allgemeinen Überlegungen müssen auch bei der Beantwortung der Frage, ob die Vollversammlung der LPG die Höhe des Vergütungsausgleichs bei Schonarbeit ihrer Mitglieder dispositiv festlegen kann, beachtet werden. Die Schonarbeit stellt eine Maßnahme des Gesundheits- und Arbeitsschutzes dar. Sie ist anzuwenden

— bei vorübergehender Minderung der vollen Arbeitsfähigkeit (Ziel ist hier die Wiederherstellung der vollen Arbeitsfähigkeit) oder

— bei vorübergehend bestehender akuter Gefährdung der Gesundheit (Ziel ist in diesem Fall die Verhinderung einer Beeinträchtigung der Gesundheit und der Arbeitsfähigkeit).

In beiden Fällen liegen die Gründe für die Notwendigkeit der Schonarbeit in aktuellen, auf die Person bezogenen Umständen.

Dementsprechend sind als Organisations- und Realisierungsformen der Schonarbeit in Ziff. 48 MBO LPG (P) und (T) vorgesehen:

— die Einschränkung der Arbeitsaufgabe (z. B. vorübergehender Wegfall bestimmter, normalerweise mit der Arbeitsaufgabe verbundener Arbeitsanforderungen),

— die Veränderung der Bedingungen am Arbeitsplatz (z. B. vorübergehende Anwendung von im allgemeinen nicht erforderlichen Arbeiterleichterungen),

— die Verkürzung der Arbeitszeit (z. B. Reduzierung auf täglich 4 Stunden bzw. wöchentlich 20 Stunden),

— die Veränderung des Arbeitszeitregimes (z. B. zeitweilige Herausnahme des Genossenschaftsmitglieds aus der Schichtarbeit, Veränderung des Zeitpunkts des täglichen Arbeitsbeginns, Verlängerung der Pausenzeit innerhalb des Arbeitstages in Verbindung mit einer Ruhemöglichkeit, Reduzierung der Anzahl der Arbeitstage innerhalb der Arbeitswoche).

In all diesen Fällen ist die Schonarbeit als Maßnahme des Gesundheits- und Arbeitsschutzes Bestandteil des genossenschaftlich organisierten Arbeitsprozesses eine durch die LPG zu gewährleistende Rechtspflicht, deren Erfüllung nicht zur Disposition steht.<sup>5</sup> Die Erfordernisse des Gesundheits- und Arbeitsschutzes gelten auch im genossenschaftlich organisierten Bereich der Landwirtschaft. Soll das damit verbundene gesellschaftliche Anliegen durchgreifen, muß die Anwendung der Schonarbeit von möglichen, davon abweichenden Erwägungen des betreffenden Genossenschaftsmitglieds unabhängig sein. Die durchgängig uneingeschränkte Bereitschaft der Genossenschaftsmitglieder, für sich vorübergehende Schonarbeit zu akzeptieren, ist aber nur dann gewährleistet, wenn damit für sie keine Einkommensminderung verbunden ist. Es darf also nicht zugelassen werden, daß ein Genossenschaftsmitglied der LPG keine Mitteilung über das Erfordernis von Schonarbeit macht, weil es befürchtet, im Falle der Zuweisung von Schonarbeit durch die LPG eine Einkommensminderung in Kauf nehmen zu müssen. Ließe man eine solche Möglichkeit offen, würde die zwingende Verwirklichung der Rechtspflichten der LPG zur Gewährleistung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes als Bestandteil der Organisierung des genossenschaftlichen Arbeitsprozesses in diesem Punkt in Frage gestellt, t

Das sozialpolitische Anliegen der Rechtsform der Schonarbeit besteht gerade darin, die zur Wiederherstellung der geminderten Arbeitsfähigkeit bzw. zum vorbeugenden Gesundheitsschutz erforderliche vorübergehende Änderung der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsbedingungen oder der Arbeitszeit ohne materielle Nachteile für das betreffende Genossenschaftsmitglied zu verwirklichen. Als Maßnahme des Ge-

sundheits- und Arbeitsschutzes im genossenschaftlichen Arbeitsprozeß ist die Verwirklichung der Schonarbeit deshalb unabhängig davon zu gewährleisten, in welcher Höhe Mittel zur Verteilung je AE in der jeweiligen Genossenschaft erwirtschaftet werden. Das soll heißen: Die LPG ist im Falle ärztlich verordneter vorübergehender Schonarbeit im Sinne von Ziff. 48 MBO LPG (P) und (T) m. E. rechtlich verpflichtet, eine Ausgleichszahlung in Höhe der Differenz zur Durchschnittsvergütung zu gewähren.

Eine Reihe von LPGs hat bereits Regelungen in diesem Sinne ausdrücklich in ihre Betriebsordnung aufgenommen. Es geht hier nicht darum, eine solche Regelung, wie sie für Arbeiter gemäß § 216 Abs. 2 AGB gilt, für LPG-Mitglieder ebenfalls einzuführen, sondern darum, sie künftig unmittelbar einheitlich für alle LPGs in diesem Sinne anzuwenden und auszulegen. Das bedeutet nicht, daß damit die Spezifik der genossenschaftlichen Eigentumsverhältnisse negiert würde: Da die Höhe des Auszahlungsbetrags je AE in Abhängigkeit vom wirtschaftlichen Ergebnis der jeweiligen LPG Unterschiede aufweist, ist auch bei Verwirklichung des oben vertretenen Standpunkts die Höhe der Ausgleichszahlung im Vergleich zwischen den LPGs weiterhin differenziert. Im übrigen wird mit einer solchen Regelung nicht angestrebt, daß die LPG die für Ausgleichszahlungen erforderlichen finanziellen Mittel zusätzlich zur Verteilung bereitstellt. Vielmehr geht es darum, dieses Ergebnis durch Berücksichtigung in der Struktur der insgesamt zur Verteilung bereitgestellten Mittel zu sichern. Befürchtungen hinsichtlich unvorhersehbarer finanzieller Belastung der zur Verteilung an die Mitglieder bereitzustellenden Mittel im Falle der durchgängigen Einführung von entsprechenden Ausgleichszahlungen für Schonarbeit sind unbegründet.

Um zu dem in den vorgenannten Darlegungen angestrebten rechtlichen Ergebnis zu kommen, bedarf es m. E. nicht einer Veränderung der LPG-rechtlichen Normen, sondern lediglich ihrer Auslegung. So regelt Ziff. 48 MBO LPG (P) und (T) in wörtlicher Übereinstimmung mit § 216 Abs. 1 AGB den Grundtatbestand der Schonarbeit. In Ergänzung dazu enthält § 33 Abs. 1 ASVO die Festlegung, daß „die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs, die den Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie Brandschutz betreffen, diese Verordnung und die Festlegungen auf dem Gebiet des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sowie Brandschutzes in anderen Rechtsvorschriften ... für die Mitgliedschaftsverhältnisse in den sozialistischen Produktionsgenossenschaften entsprechend Anwendung (finden)“. Daraus ist abzuleiten, daß insbesondere die Bestimmungen des gesamten 10. Kapitels des AGB (aber auch die Bestimmungen der §§ 74 Abs. 3 und 4, 165, 166, 170, 174 Abs. 2, 175, 242 bis 249) auf das Mitgliedschaftsverhältnis in LPGs entsprechend anzuwenden sind. Entsprechende Anwendung kann dabei lediglich bedeuten, daß solche Besonderheiten wie die genossenschaftlichen Leitungsorgane und deren spezifische Zuständigkeit, keine Einbeziehung der BGL, die Gewährung von Ausgleichszahlungen im Rahmen genossenschaftlicher Vergütungskategorien anstelle von Lohn u. ä. zu berücksichtigen sind, hingegen nicht, daß die LPG zu prüfen und zu entscheiden hätte, ob und welche Regelungen sie auch für ihre Mitglieder anwendet bzw. — sofern sie sich dem Grunde nach dazu bekennt — in welchem Umfang sie es tut. Zu all dem hat die LPG m. E. keine Dispositionsbefugnis. Bei niedriger bewerteter Schonarbeit ergäbe sich somit aus Ziff. 48 MBO LPG (P) und (T) i. V. m. § 33 Abs. 1 ASVO für die in § 216 Abs. 2 AGB geregelte maximale Zeitdauer ein Rechtsanspruch des betreffenden Mitglieds auf Vergütungsausgleich (verstanden im Sinne der Gutschrift der AE-Differenz).<sup>6</sup>

Anhand der oben angestellten Überlegungen sollte der bisherige Standpunkt zur Frage nach der Pflicht der LPG zur Ausgleichszahlung für die Zeit ärztlich verordneter Schonarbeit gemäß Ziff. 48 MBO LPG (P) und (T) überdacht und im Ergebnis künftig die Rechtspflicht der LPG zur Gewährung dieser Ausgleichszahlung als Bestandteil der Gewährleistung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes durch die LPG bejaht werden.

Prof. Dr. sc. ERICH SIEGERT,  
Sektion Rechtswissenschaft  
der Karl-Marx-Universität Leipzig

<sup>5</sup> Vgl. Ziff. 3.5. der Verfügung zur Erhöhung der Arbeitssicherheit und Senkung der Unfälle in den LPG, Betrieben und Einrichtungen der Land-, Forst- und Nahrungsgüterwirtschaft, Verfügungen und Mitteilungen des Ministeriums für Land-, Forst- und Nahrungsgüterwirtschaft 1987, Nr. 1, S. 1 ff.

<sup>6</sup> Vgl. E. Siegert/R. Eitzert/G. Schmidt, Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutz in der Landwirtschaft, Berlin 1985, S. 138 f.