

Art. 17, Erl. 4

Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen haben in sozialen Angelegenheiten das Recht der Mitwirkung bei der Gestaltung der Arbeits- und Lohnbedingungen, mittels derer das sozialistische Leistungsprinzip durchzusetzen ist (§12 Abs. 2 Ziffer 4

1. Halbsatz), bei der Berufsausbildung der Lehrlinge, der »Qualifizierung« (berufliche Weiterbildung) der Werk tätigen und dem betrieblichen Vorschlagswesen (§12 Abs. 2 Ziffer 2), bei der Ausarbeitung von Arbeitsnormen und Kennziffern (§ 44 Abs. 2) und der Ausarbeitung der betrieblichen Arbeitsordnung, die »im Einvernehmen« mit der betrieblichen Gewerkschaftsleitung vom Betriebsleiter in Kraft zu setzen ist (§ 107 Abs. 3).

Die Arbeitsordnung enthält Bestimmungen über die Ordnung des Betriebs und des Verhaltens von Werk tätigen im Betrieb, über den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie der Zeit und des Ortes der Lohnzahlung.

»Im Einvernehmen« mit der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung ist der Urlaubsplan aufzustellen (§85 Abs. 2).

Überstundenarbeit bedarf der Zustimmung der betrieblichen Gewerkschaftsleitung (§ 73 Abs. 2).

Ein Mitentscheidungsrecht haben die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen bei der Verwendung der finanziellen Mittel aus den Prämien-, Kultur- und Sozialfonds (§ 12 Abs. 2 Ziffer 4 2. Halbsatz). Die soziale Betreuung der Werk tätigen ist Aufgabe des Betriebes, der dabei mit den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen zusammenzuarbeiten hat (§ 119 Abs. 1).

Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen haben die kulturelle und sportliche Betätigung im Betrieb zu entwickeln (-> Erl. 2d zu Art. 12), die Arbeiterversorgung, den Bau von Wohnungen, soziale und kulturelle Einrichtungen zu kontrollieren und bei der Verteilung von Wohnungen mit zu entscheiden (§12 Abs. 2 Ziffer 6).

Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen haben die Verwirklichung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes zu kontrollieren und die Aufgaben der Sozialversicherung im Betrieb zu erfüllen (§12 Abs. 2 Ziffer 7).

Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen haben in »Kaderangelegenheiten«<sup>3</sup> nach den gesetzlichen Bestimmungen mitzuwirken. Eine Mitwirkung dieser Art ist jedoch nur bei Kündigungen vorgesehen, nicht jedoch bei Einstellungen. Eine Kündigung bedarf zur Wirksamkeit der Zustimmung der betrieblichen Gewerkschaftsleitung. Wird sie versagt, kann sie durch die Zustimmung des nächsthöheren Gewerkschafts-

3 Unter Kaderangelegenheiten werden die personellen Angelegenheiten verstanden, wobei die spezifische Bezeichnung zugleich ausdrücken soll, daß sie im Sinne der kommunistischen SED zu führen sind