

IV. Der Inhalt des Betriebsvertrages

Der Inhalt des Betriebsvertrages ergibt sich aus seinem Wesen und seinen Aufgaben. Dementsprechend sind am wichtigsten seine Bestimmungen über die konkreten Pflichten des Betriebes zur Erfüllung und Übererfüllung der sich aus dem VEB-Plan ergebenden Aufgaben. Hinzu kommen Bestimmungen über die Regelung der Arbeitsbedingungen im weitesten Sinne, also auch über soziale und kulturelle Einrichtungen und über die weitere Verbesserung der materiellen Lage der Arbeiter und Angestellten, die die Durchführung des Gesetzes der Arbeit und der anderen arbeitsrechtlichen Bestimmungen zum Gegenstand haben. Schließlich enthält der Betriebsvertrag eine Fülle von Bestimmungen über die verschiedensten Materien, so daß sein Inhalt über den in § 13 KVVO und in den tariflichen Bestimmungen festgelegten Soll-inhalt weit hinausgeht.

Die Bestimmungen des Betriebsvertrages können ihrem Gegenstand nach wie folgt eingeteilt werden:

1. Bestimmungen über die gegenseitigen Verpflichtungen zur Erfüllung und Übererfüllung der sich aus dem Betriebsplan ergebenden Aufgaben, insbesondere zur Steigerung der Arbeitsproduktivität und zur Senkung der Selbstkosten.

Es sind dies die Verpflichtungen der Betriebsleitung, der Belegschaft und ihrer Organe, insbesondere der BGL, in bezug auf die Durchführung von Wettbewerben, den Abschluß von Wettbewerbsverträgen, die Arbeit der Aktivisten, die Vermeidung von Ausschuß, die Verbesserung der Qualität der Produktion, insbesondere die Bildung von Qualitätsbrigaden, die Einführung neuer Arbeitsmethoden, die bessere Organisation und die technische Verbesserung des Arbeitsprozesses, die Durchführung von Produktionsberatungen, die Ausarbeitung und Anwendung neuer Arbeitsmethoden sowie den Austausch von Erfahrungen innerhalb und außerhalb des Betriebes. Hierher gehören auch die Bestimmungen, welche die Zusammensetzung und die Aufgaben des Planungsausschusses und die Verpflichtungen zur Einsparung von Material und Rohstoffen, zur Pflege von Werkzeugen und Maschinen, zur Durchführung und Förderung des Vorschlags- und Erfindungswesens zum Gegenstand haben. Da die Steigerung der Arbeitsproduktivität die Grundbedingung für die Erfüllung der Planaufgaben und hierzu die Gewerkschaften die Hauptverantwortung tragen, sind weiter die Verpflichtungen der BGL über die Förderung der ideologischen Entwicklung der Belegschaft in diesem Zusammenhang als Bestandteil des Betriebsvertrages zu nennen.

2. Bestimmungen über Verpflichtungen in bezug auf die Steigerung der Arbeitsmoral und Arbeitsdisziplin.

Hier geht es um die volle Ausnutzung des Arbeitstages, um gewissenhafte Erfüllung der Arbeitsaufgaben und des Arbeitspensums, die Einhaltung der Leistungsnormen sowie die Verpflichtung, das Volkseigentum zu wahren. Hierbei muß das Hauptaugenmerk auf die strenge Einhaltung der Arbeitsdisziplin als Erziehungsfaktor gelegt werden sowie darauf, daß die Arbeitsdisziplin das Arbeitsverhältnis in seiner Gesamtheit auf der Grundlage des Prinzips der verantwortlichen Einzelleistung durchdringt.

3. Bestimmungen über Verpflichtungen, die sich auf Leistungslohn und die technische Normung beziehen.

Es handelt sich hier um die Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung technisch begründeter Arbeitsnormen, für ihre Geltungsdauer und für die Voraussetzungen ihrer Änderung, ferner um Maßnahmen zur Weiterentwicklung der technisch begründeten Arbeitsnormen (§ 10 I GdA) und um die Verwirklichung der in § 13 GdA aufgestellten Forderung nach ständiger Erweiterung der Anwendung des Leistungslohnes auf der Grundlage technisch begründeter Arbeitsnormen für alle Arbeiten, für die technisch begründete Arbeitsnormen aufgestellt werden können sowie um die Grundsätze für die Zahlung von Leistungsprämien für Arbeiten, für die die Aufstellung einer Norm nicht möglich ist. Diesen Verpflichtungen muß die Erkenntnis zugrunde liegen, daß das Leistungslohn- und Prämiensystem ein wesentlicher Faktor zur Leistungssteigerung und damit zur Entwicklung unserer Volkswirtschaft ist. Deshalb sind die konkreten Verpflichtungen über die Mitarbeit aller an der ständigen Verbesserung der Normen, über die Selbstermittlung der Vorrichtzeit u. a. durch den Arbeiter sowie über die Durchführung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ in den Betriebsvertrag aufzunehmen.

4. Bestimmungen über Maßnahmen zur planmäßigen Verwendung und weiteren Qualifizierung der Arbeitskräfte (§ 13 Ziff. f KVVO).

Hier handelt es sich um Verpflichtungen zur Durchführung von allgemeinfachlichen und Spezialkursen, zur fachlichen Schulung der Aktivisten (§ 23 GdA), zur Gewährung von Mitteln für ein technisches Studium (IO), zur Anleitung der jugendlichen und ungelerten Arbeiter und Arbeiterinnen durch die Facharbeiter, zur Ausbildung von Lehrlingen, zur Verkürzung der Lehrzeit (§ 30 Abs. 2 GdA), zur Einrichtung von Betriebsberufsschulen und Lehrwerkstätten und schließlich zur weiteren Einbeziehung der Frau in die Produktion (§ 27 Abs. 1, § 30 GdA).

io) vgl. § 24 GdA und die VO über Betriebsstipendien vom 19. Januar 1951 (GBl. S. 17).

5. Bestimmungen über die Regelung von Arbeitsbedingungen.

Hier geht es um die Regelung der Arbeitszeit auf der Grundlage von § 40 GdA, der Pausen und Waschzeiten, der Regeln über den Haushaltstag!), den Urlaub sowie um einzelne Fragen der Entlohnung wie Überstunden, Einstufung, Bezahlung der Wartezeiten usw., aber auch um Bestimmungen über Einstellungen und Entlassungen.

6. Bestimmungen, die den Schutz der Arbeitskraft zum Inhalt haben.

Im einzelnen sind hier zu nennen: Unfallverhütung, technische Sicherheit (§ 41 GdA), Arbeitsschutzbekleidung (§ 48 GdA), Gesundheitsfürsorge (§ 49 GdA)2), Betriebssicherheit und Betriebsschutz, besonderer Schutz der Frauen und Jugendlichen (g§ 45, 46 GdA)3). Auch die Bestimmungen über die Tätigkeit der Arbeitsschutzkommission und des Bevollmächtigten für die Sozialversicherung (§§ 44, 50 GdA) gehören hierher.

7. Bestimmungen über soziale Einrichtungen, kulturelle Betreuung und weitere Verbesserung der materiellen Lage der Arbeiter und Angestellten.

Im einzelnen betreffen sie: Verteilung und Ausnutzung der Direktorenfonds (§ 7 Abs. 2 GdA) und zusätzlicher Mittel, Bereitstellung von Erholungsplätzen in Heilstätten, Einrichtung von Kindergärten und Verkaufsstellen sowie Verbesserung der Werkküchen (§§ 27 Abs. 2, 54, 52 GdA), Tätigkeit des Kulturdirektors, kulturelle Einrichtungen, kulturelle Gestaltung der Freizeit der Arbeiter und Angestellten (§§ 58, 57 GdA), Einrichtung und Ausgestaltung von Betriebsbibliotheken, Maßnahmen über den Bau von Wohnungen und zur Versorgung der Arbeiter und Angestellten mit Berufskleidung (§§ 56, 55 GdA).

8. Bestimmungen über die Berichterstattung über den Stand der Durchführung des Betriebsplanes¹⁴⁾.

Hier geht es um die Kontrolle und Durchführung des Betriebsplanes durch die Arbeiter und Angestellten und um die Unterrichtung der Arbeiter und Angestellten über den Inhalt und die Durchführung des Betriebsvertrages, aber auch um die Kontrolle der BGL hinsichtlich der Durchführung der gesetzlichen Vorschriften im Betrieb (§§ 6, 7 Abs. 3 GdA).

9. Sonstige Bestimmungen.

Hierher gehören allgemeine Ordnungsregeln des Betriebes (§ 13 Ziff. c der KVVO), Bestimmungen über die Erhöhung der Wachsamkeit in Betrieb!5)) und schließlich über die Schlichtung von Streitigkeiten aus dem Betriebsvertrag und über dessen Geltungsdauer.

Bei der Betrachtung dieses Inhalts des Betriebsvertrages wird klar, daß der Betriebsvertrag gegenständlich umfassender ist als die in Privatbetrieben abzuschließenden Betriebsvereinbarungen, deren Funktion hauptsächlich der Sicherung des Mitbestimmungsrechtes und der positiven Rechte der Arbeiter und Angestellten sowie die Festlegung von Arbeitsbedingungen ist^{19 * 46)}. Der enge Rahmen dessen, was in der Betriebsvereinbarung geregelt wird, ist damit gesprengt⁴⁷⁾. Der wesensmäßige Unterschied des Betriebsvertrages gegenüber den bisher bekannten kollektiven Vereinbarungen auf Betriebsebene und den in Privatbetrieben auch jetzt abzuschließenden Betriebsvereinbarungen offenbart eine Analyse des Inhalts des Betriebsvertrages unter dem Gesichtspunkt des Charakters der durch ihn begründeten Pflichten.

Zunächst gibt es Bestimmungen, die das einzelne Arbeitsverhältnis inhaltlich gestalten, d. h., die unmittelbar in das einzelne Arbeitsverhältnis eingehen und somit Rechte und Pflichten der einzelnen Arbeiter und Angestellten und dementsprechend Rechte und Pflichten der Betriebsleitung gegenüber den einzelnen begründen. Es sind dies vor allem die Bestimmungen,

ü) vgl. dazu Tarifvertrag für die Konsumgenossenschaften (§§ 4 Abs. 2 u. 4, 14).

12) Die dort zitierte Verordnung ist auf Grund des Aufbauplanes 234 erlassen.

13) vgl. dazu Gesetz vom 27. September 1950 (GBl. S. 1037) und VO der DWK über den Jugendarbeitsschutz vom 13. Oktober 1947 (ZVOB1. S. 10).

14) § 9 der VO über die Einführung von Betriebsplänen für die volkseigene Industrie.

15) § 13 Ziff. 1 KWO spricht nur von Hinweisen über die Notwendigkeit erhöhter Wachsamkeit in den Betrieben. Die Aufnahme von konkreten Pflichten der Werksleitung, der Belegschaft, ihrer Organe bezügl. der Durchführung der Wachsamkeit ist jedoch erforderlich.

16) vgl. § 9 GdA und § 14 KWO. Dazu noch das BRG des Kontrollrates vom 10. April 1946. Die auf der Grundlage des alten BRG von 1920 und anderer Bestimmungen früher unterschiedenen Arten der Betriebsvereinbarungen sind in den neuen gesetzlichen Bestimmungen ohnehin zusammengefaßt.

17) Hinsichtlich der Betriebsvereinbarungen vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechtes Bd. II, 1./2. Aufl. 1930, S. 321, 323, wonach Verpflichtungen der Parteien nur begründet werden können, soweit der Rahmen des Betriebsrätegesetzes nicht überschritten wird.