

entspricht. Die Kommission beauftragte deshalb die Personalabteilung, eine nochmalige Überprüfung der Leistungen des Kollegen vorzunehmen und ihm entweder eine andere geeignete Tätigkeit innerhalb des Werkes zu geben oder ihm in Anbetracht seiner gewissenhaften Arbeit und langjährigen Berufserfahrung eine Leistungszulage zu gewähren.

Dieses Beispiel zeigt, daß die Wirkungsmöglichkeit der Arbeitskonfliktkommission wesentlich umfassender als die des Arbeitsgerichts ist. Über die Entscheidung der Streitigkeit hinaus können die konkreten Maßnahmen zur Abstellung der Streitsachen erörtert und der Betriebsleitung oder dem betroffenen Arbeiter oder Angestellten nahegelegt werden. Dies ist das grundlegend Neue in der Arbeit der Konfliktkommissionen. Hier zeigt sich, daß sie der Ausdruck der neuen Produktionsverhältnisse in der volkseigenen Wirtschaft sind, der Ausdruck der Zusammenarbeit und gegenseitigen Hilfe.

Bei einer zukünftigen gesetzlichen Regelung der Erziehung und Tätigkeit der Arbeitskonfliktkommissionen

muß besonders darauf geachtet werden, daß dieser breite Wirkungskreis keine Einschränkungen erfährt.

Es ist die Pflicht unserer Richter und Staatsanwälte, die weitere Entwicklung der Bildung von Arbeitskonfliktkommissionen in den volkseigenen und gleichgestellten Betrieben eingehend zu verfolgen. An Hand des Lehrbuches des sowjetischen Arbeitsrechtes und der Broschüre von Schweizer über die Entscheidung von Arbeitskonflikten in der UdSSR können sie eingehend den Charakter und den Aufgabenbereich von Arbeitskonfliktkommissionen studieren. Nur wenn die Richter und Staatsanwälte die Entwicklung des Arbeitsrechtes aufmerksam verfolgen und sich dessen Grundlagen aneignen, werden sie in der Lage sein, in Justizauspracheabenden und in Sprechstunden mit den Werkträgern der Betriebe über die in der Produktion auftauchenden Rechtsfragen zu diskutieren. Zugleich erhalten sie für ihre richterlichen Aufgaben viele Anregungen, die in der Prozeßführung verwertet werden können und helfen werden, die Qualität der Rechtsprechung zu steigern.

Die Rechtswirksamkeit der Bestimmungen über materielle Arbeitsbedingungen in den neuen Betriebsvereinbarungen

Von Erhard Pätzold, Oberassistent am Institut für Arbeitsrecht an der Universität Leipzig

I

Auf der 10. Tagung des Bundesvorstandes des FDGB mit dem zentralen Gewerkschaftsaktiv am 31. Juli 1952 erklärte der Vorsitzende des Bundesvorstandes, Herbert Warnke, daß die wichtigste Maßnahme der Gewerkschaften zur Wahrnehmung der Interessen der Arbeiter und Angestellten in den kapitalistischen Betrieben in nächster Zeit der Abschluß neuer Tarifverträge sei und daß im Anschluß daran in den einzelnen Betrieben Betriebsvereinbarungen abzuschließen seien, wobei die Gewerkschaften die berechtigten Forderungen der Belegschaften gegenüber den Unternehmern zu vertreten haben¹⁾.

Der Abschluß der neuen Tarifverträge für die einzelnen Industrie- und Wirtschaftszweige erfolgte im letzten Quartal des vergangenen Jahres. Seit dieser Zeit werden in den privatkapitalistischen Betrieben die Verhandlungen über die neuen Betriebsvereinbarungen geführt. In vielen Betrieben wurden inzwischen bereits die Forderungen der Belegschaften durchgesetzt und entsprechende Betriebsvereinbarungen abgeschlossen.

Sowohl die neuen Tarifverträge als auch die neuen Betriebsvereinbarungen unterscheiden sich inhaltlich wesentlich von denen, die vor dem Neuausbruch galten.

Die alten Tarifverträge, die in den Jahren 1947 bis 1949 abgeschlossen wurden, wiesen große Mängel auf, deren größter darin bestand, daß sie für die volkseigenen und privaten Betriebe gemeinsam geltende Vorschriften enthielten. Diese Mängel entsprangen daraus, daß sich damals die volkseigene Wirtschaft noch am Anfang ihrer Entwicklung befand und daß mangelnde Kenntnis des Marxismus-Leninismus in den Reihen der Gewerkschaften die neuen gesellschaftlichen Verhältnisse in der damaligen sowjetischen Besatzungszone, vor allem den Unterschied zwischen der Stellung der Arbeiter und Angestellten in den volkseigenen Betrieben zu denen in den privatkapitalistischen und alle daraus resultierenden Folgen, nicht richtig zum Ausdruck kommen ließ²⁾.

In diesen Tarifverträgen befanden sich Bestimmungen über alle wesentlichen Arbeitsbedingungen: über Arbeitszeit, Entlohnung, Urlaub, Kündigung, Arbeitsschutz und daneben auch solche über das Mitbestimmungsrecht.

1) „Gewerkschaftliche Aufgaben beim Aufbau des Sozialismus“, in „Tribüne“ Nr. 176 vom 1. August 1952 S. 6.

2) vgl. Hans-Georg Löhn, Neue Tarifverträge für die privaten Betriebe, in „Die Arbeit“ 1952 S. 129 ff.

Nachdem in der Zwischenzeit sehr viele dieser Arbeitsbedingungen durch gesetzliche Bestimmungen³⁾ gesichert wurden, die auch für die Werkträgern in den privaten Betrieben gelten, beschränkt sich der Inhalt der neuen Tarifverträge im wesentlichen auf Vereinbarungen über die Lohnhöhe. Daneben ist das Mitbestimmungsrecht der Betriebsgewerkschaftsleitungen bei Einstellungen und Versetzungen sowie die allgemeine gewerkschaftliche Betätigung in den Betrieben geregelt. In vielen anderen Fällen wird ausgeführt, daß die gesetzliche Regelung gilt⁴⁾.

Die alten Betriebsvereinbarungen, die im Jahre 1950 abgeschlossen worden waren, enthielten neben einigen Arbeitsordnungsbestimmungen (Einteilung der Arbeitszeit, Auszahlung des Lohnes) und Verpflichtungen der Unternehmer im Rahmen des Arbeitsschutzes vor allem die Einzelheiten über das Mitbestimmungsrecht der Belegschaften — vertreten durch die BGL — in wirtschaftlichen Fragen (Kontrolle der Kalkulation, des Produktionsablaufs, der Einhaltung der Verträge, der Verwendung und Lagerung der Materialien, Einsicht in Geschäftsbücher usw.) sowie in personellen und sozialen Fragen (Mitbestimmung bei Einstellungen, Versetzungen und Entlassungen, bei der Urlaubsregelung, der Entlohnung usw.)⁵⁾.

Entsprechend den veränderten gesellschaftlichen Verhältnissen und den Forderungen der Werkträgern, auch die Arbeitsbedingungen der Arbeiter und Angestellten in den privatkapitalistischen Betrieben zu verbessern, sie vor allem vor jeder Ausbeutung zu schützen, gehen

3) Vor allem durch das Gesetz der Arbeit vom 19. April 1950, die Verordnung über den Erholungsurlaub vom 7. Juni 1951, die Verordnung über Kündigungsrecht vom 7. Juni 1951, die Verordnung zum Schutze der Arbeitskraft vom 25. Oktober 1951 und die Verordnung zur Wahrung der Rechte der Werkträgern vom 20. Mai 1952.

4) Allgemein ist zu den neuen Tarifverträgen zu sagen, daß ihr Inhalt zwar dem Stand unserer Entwicklung entspricht, daß es den Gewerkschaften aber nicht gelungen ist, ihr Vorhaben, auch die Form auf diesen Stand zu bringen, zu verwirklichen. Das zeigt sich vor allem darin, daß die Tarifverträge sehr unübersichtlich sind und der Inhalt nur wenig systematisiert ist. Einmal sind die Sachgebiete durcheinander geregelt und zum anderen befinden sich in den einzelnen Paragraphen ganz verschiedene Sachgebiete, ohne daß man es aus der Überschrift entnehmen kann. Die §§ 1 bis 4 enthalten Lohnbestimmungen, § 5 das Mitbestimmungsrecht der BGL bei Einstellungen und Versetzungen, § 6 die allgemeine gewerkschaftliche Betätigung im Betrieb, § 7 regelt wiederum Lohnfragen und im § 8 befinden sich unter der nichtssagenden Überschrift „Sonderbestimmungen“ die Verpflichtung zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen, Lohnfragen für die Entlohnung unter bestimmten Voraussetzungen sowie schließlich eine Vorschrift über den Geltungsbereich. Auf diese Weise ist es nicht möglich, überblicksmäßig den Inhalt zu erfassen und eine bestimmte Vorschrift schnell zu finden.

5) vgl. Rudolf Kranke, Die neue Betriebsvereinbarung, in „Die Arbeit“ 1950 S. 514 ff.