

die neuen Betriebsvereinbarungen inhaltlich viel weiter. In ihnen sind neben den Arbeitsordnungsbestimmungen und den Regeln über die nähere Ausgestaltung des Mitbestimmungsrechts in weitem Umfang Bestimmungen über materielle Arbeitsbedingungen enthalten; außerdem werden alle Arbeitsschutzmaßnahmen in einer besonderen Arbeitsschutzvereinbarung, die Bestandteil der allgemeinen Betriebsvereinbarung ist, festgelegt<sup>6)</sup>. Die Bestimmungen über die materiellen Arbeitsbedingungen sind teils solche, die Ansprüche der Belegschaft als Gesamtheit erzeugen (Zurverfügungstellung von Aufenthaltsräumen, Umkleieräumen, Wasch- und Badegelegenheiten, sanitären Anlagen, Werkküchen usw.), und teils solche, die für jeden Arbeiter bzw. Angestellten Einzelansprüche festlegen, die unmittelbar Inhalt der individuellen Arbeitsverträge werden, also normative Wirkung haben. Bei diesen handelt es sich um Ansprüche, wie z. B. auf bezahlte Freizeit zur Wahrnehmung persönlicher Interessen u. ä., über den in den gesetzlichen Bestimmungen festgelegten Umfang hinaus und um Ansprüche auf übertarifliche Löhne, Gehälter und Zuschläge, wobei die Besonderheit besteht, daß die über die gesetzlichen oder tarifvertraglichen Grenzen hinausgehenden Leistungen vom Unternehmer aus dem versteuerten Reingewinn zu gewähren sind, daß er diese Ausgaben nicht über das Lohnkonto buchen und dadurch seine steuerlichen Verpflichtungen dem Staate gegenüber verringern kann.

Gegen diese Bestimmungen der Betriebsvereinbarungen wenden sich die Unternehmer, da sie ihren Profit schmälern. Sie behaupten, diese Vereinbarungen seien rechtsunwirksam, weil sie gegen zwingende gesetzliche Regelungen verstießen und weil nicht einmal eine Rechtsgrundlage für den Abschluß von Betriebsvereinbarungen über materielle Arbeitsbedingungen vorhanden sei. Mit diesen Behauptungen gilt es sich auseinanderzusetzen.

## II

Für den Teil der Betriebsvereinbarungen, der die Einzelheiten über das Mitbestimmungsrecht enthält, ist die Rechtslage völlig klar. Art. 17 der Verfassung der Deutschen Demokratischen Republik bestimmt ganz allgemein, daß die Regelung der Produktion sowie der Lohn- und Arbeitsbedingungen in den Betrieben unter maßgeblicher Mitbestimmung der Arbeiter und Angestellten erfolgt, wobei die Arbeiter und Angestellten diese Rechte durch Gewerkschaften wahrnehmen. In Ausführung dieser verfassungsmäßigen Garantie legt § 9 des Gesetzes der Arbeit vom 19. April 1950 (GBl. S. 349) fest, daß die privaten Industrie-, Landwirtschafts-, Handels- und Verkehrsbetriebe verpflichtet sind, mit der BGL Betriebsvereinbarungen abzuschließen, in denen die Durchführung des Mitbestimmungsrechts geregelt wird. Diese Verpflichtung wird in § 14 der Verordnung über Kollektivverträge vom 8. Juni 1950 (GBl. S. 493) wiederholt mit der Ergänzung in § 15, daß die wesentlichen Bestimmungen für den Abschluß der Betriebsvereinbarungen zur Durchführung des Mitbestimmungsrechts durch Richtlinien festgelegt werden, die vom Bundesvorstand des FDGB in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Arbeit und den Industrie- und Handelskammern bzw. den Handwerkskammern herausgegeben werden.

Zur Verwirklichung des Mitbestimmungsrechts ist den Belegschaften und ihren Vertretungsorganen also nicht nur das Recht gegeben, Einzelheiten in Betriebsvereinbarungen mit den Unternehmern festzulegen, sondern die Unternehmer sind verpflichtet, solche Vereinbarungen abzuschließen. Diese Rechtspflicht kann durch staatliche Zwangsmaßnahmen erzwungen werden.

Ebenso ist die Rechtslage bei den Bestimmungen über den Arbeitsschutz. § 32 der Verordnung zum Schutze der Arbeitskraft vom 25. Oktober 1951 (GBl. S. 957) bestimmt, daß zur Verbesserung des Arbeitsschutzes in allen Betrieben für jedes Jahr Arbeitsschutzvereinbarungen zwischen der Betriebsleitung und der BGL abzuschließen sind, die Bestandteil der Betriebskollektivverträge bzw. der Betriebsvereinbarun-

gen werden. Schließlich ist zu diesem Fragenkomplex noch zu bemerken, daß auch bei den in den neuen Betriebsvereinbarungen enthaltenen Arbeitsordnungsvorschriften die Pflicht der Unternehmer zum Abschluß entsprechender Betriebsvereinbarungen besteht. Das ergibt sich für die Einteilung der Arbeitszeit aus § 13 der Verordnung zum Schutze der Arbeitskraft, in dem es heißt, daß Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit und der Pausen jeweils mit der BGL zu vereinbaren sind, und in bezug auf die Einzelheiten über die Auszahlung des Lohnes geht das gleiche aus § 1 Abs. 2 der Verordnung zur Wahrung der Rechte der Werk tätigen vom 20. Mai 1952 (GBl. S. 377) hervor.

Für den Teil der Betriebsvereinbarungen, der die Bestimmungen über die materiellen Arbeitsbedingungen enthält — sowohl die Kollektivansprüche der Belegschaft als auch die Individualansprüche der einzelnen Belegschaftsmitglieder erzeugenden — gilt zunächst auch Art. 17 der Verfassung der Deutschen Demokratischen Republik. Die darin enthaltene verfassungsmäßige Garantie für die Arbeiter und Angestellten, daß die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen unter ihrer maßgeblichen Mitbestimmung zu erfolgen hat, ist aber bisher nicht durch gesetzliche Bestimmungen näher ausgeführt worden. Zur Ermittlung des Umfangs dieses Grundsatzes muß man deshalb notwendigerweise auf Rechtssätze zurückgreifen, die vor Gründung der Deutschen Demokratischen Republik ergangen sind; denn in Ermangelung neuer gesetzlicher Bestimmungen muß die Ausgestaltung des Verfassungsgrundsatzes dem entsprechen, was bei Inkrafttreten der Verfassung galt. Bei diesem Vorgehen ergibt sich, daß auch für den Abschluß materieller Arbeitsbedingungen in den Betriebsvereinbarungen eine einwandfreie Rechtsgrundlage vorhanden ist: das Kontrollratsgesetz Nr. 22 (Betriebsrätegesetz) vom 10. April 1940.

Art. V Abs. 1 Buchst. b dieses Gesetzes bestimmt nämlich, daß, soweit nicht anderweitig gesetzliche Regelungen oder Beschränkungen bestehen, sich der Betriebsrat damit beschäftigen kann, „mit dem Arbeitgeber über Vereinbarungen für den Erlaß von Betriebsordnungen zum Zwecke des Arbeitsschutzes... und sonstigen Arbeitsbedingungen... zu verhandeln“. In dieser Bestimmung ist die Möglichkeit zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen über alle Arbeitsbedingungen vorgesehen. Mit ihr wurde der Rechtszustand der Weimarer Republik in bezug auf den Abschluß von Betriebsvereinbarungen wiederhergestellt, da das faschistische „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“, das diesen beseitigt hatte, gleichzeitig durch Art. XII des Betriebsrätegesetzes aufgehoben wurde. Der Rechtszustand der Weimarer Zeit sah den Abschluß von Betriebsvereinbarungen über materielle Arbeitsbedingungen in sehr weitem Umfang vor, wobei § 78 Ziff. 2 des Betriebsrätegesetzes vom 4. Februar 1920 als Rechtsgrundlage diente. Dieser mit Inkrafttreten des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 wieder eingeführte frühere Rechtszustand bildet den näheren Inhalt des Grundsatzes in Art. 17 der Verfassung der Deutschen Demokratischen Republik, denn Vorschriften, die etwas anderes besagen, die etwa Betriebsvereinbarungen über materielle Arbeitsbedingungen verbieten, sind nicht ergangen. Insoweit ist die in letzter Zeit wiederholt vor allem von den Gewerkschaften geäußerte Meinung, die neuen Betriebsvereinbarungen müßten rechtswirksam sein, weil es keine entgegenstehende gesetzliche Bestimmung gibt<sup>7)</sup>, richtig, nur kann man damit allein die Rechtswirksamkeit noch nicht begründen; man muß nach Vorschriften suchen, die den Abschluß positiv vorsehen, und prüfen, ob etwa der Inhalt der einzelnen Bestimmungen gesetzlichen „Regelungen widerspricht.

Die Bestimmung in Art. V Abs. 1 Buchst. b des KRG Nr. 22 legt fest, daß sich der Betriebsrat mit dem Abschluß solcher Betriebsvereinbarungen beschäftigen kann. An die Stelle des Betriebsrates ist bei uns seit den Bitterfelder Beschlüssen des FDGB im Jahre 1948 die BGL getreten. Dies ist durch § 4 Abs. 2 des Gesetzes der Arbeit sanktioniert worden, so daß nunmehr der BGL das Recht zum Abschluß derartiger Betriebsver-

<sup>6)</sup> vgl. „Betriebsvereinbarung für den Privatbetrieb Batky, Meerane“ und „Arbeitsschutzvereinbarung für den Privatbetrieb Batky, Meerane“ in „Tribüne“ Nr. 230 vom 3. Oktober 1952 (Ausg. A) S. 4/5.

<sup>7)</sup> vgl. z. B. „Zum Abschluß der Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen in den Privatbetrieben“, in „Das Gewerkschaftsaktiv“ 1952, Nr. 4, S. 4.