

einbarungen zusteht. Das Wesentliche der Vorschrift und der Unterschied zu den oben angeführten Rechtsgrundlagen aus den neuen Gesetzen und Verordnungen der Deutschen Demokratischen Republik besteht aber darin, daß den Betriebsgewerkschaftsleitungen als den Vertretern der Belegschaften zwar das Recht zusteht, über solche Vereinbarungen zu verhandeln und sie abzuschließen, daß den Unternehmern aber nicht gleichzeitig die gesetzliche Pflicht zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen über materielle Arbeitsbedingungen auferlegt wird. Das hat für die Belegschaften der privatkapitalistischen Betriebe und für die Gewerkschaften zur Folge, daß sie um die Aufnahme der entsprechenden Bestimmungen in die Betriebsvereinbarungen mit den erforderlichen gewerkschaftlichen Kampfmitteln kämpfen müssen. Bei diesem Teil der Betriebsvereinbarungen richtet sich der Kampf im Gegensatz zu den Fällen, in denen eine Abschlußpflicht des Unternehmers nach den Gesetzen besteht, nicht nur auf den Inhalt der Bestimmungen. Hier muß zunächst darum gekämpft werden, daß sich der Unternehmer überhaupt zur Aufnahme solcher Bestimmungen bereit erklärt, und erst dann gilt der Kampf der inhaltlichen Ausgestaltung. Das ist aber der einzige Unterschied der Rechtsgrundlagen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß das Argument, es bestünde nicht einmal eine Rechtsgrundlage für verschiedene Arten von Bestimmungen der neuen Betriebsvereinbarungen, nicht zutrifft. Die generelle Zulässigkeit von Vereinbarungen auch über materielle Arbeitsbedingungen innerhalb des Betriebes ist gesetzlich verankert. Somit bleibt nur noch die Frage zu klären, ob die einzelnen Bestimmungen, die den konkreten Inhalt der neuen Betriebsvereinbarungen bilden, rechtswirksam sind oder ob sie im Widerspruch zu anderen, vorrangigen Rechtsnormen stehen bzw. im einzelnen für unwirksam erklärt werden.

III

Die neuen Betriebsvereinbarungen, insbesondere die in ihnen enthaltenen Bestimmungen über materielle Arbeitsbedingungen, sind wichtige Instrumente der Arbeiterklasse im Klassenkampf. Daß sie Produkte des Klassenkampfes in den privatkapitalistischen Betrieben sind, ergibt sowohl die Art des Zustandekommens — der Kampf um den Abschluß überhaupt wie auch um die inhaltliche Ausgestaltung — als auch der Inhalt. Das Mitbestimmungsrecht der Werktätigen im Betrieb sichert der Arbeiterklasse als Ganzes ihre Interessen bei der Produktion und den Arbeitern und Angestellten des jeweiligen Betriebes ihre Interessen in personal- und sozialpolitischer Hinsicht gegenüber den Interessen der Unternehmer. Durch die Vereinbarungen über materielle Arbeitsbedingungen wird die Ausbeutung der Arbeiterschaft durch den Unternehmer so weit wie möglich eingeschränkt. Mit der Festlegung, daß der Unternehmer an die Arbeiter und Angestellten seines Betriebes besondere Leistungen aus seinem Reingewinn zu erbringen hat, wird verhindert, daß der einzelne Unternehmer übermäßigen Profit macht, wozu er von Jahr zu Jahr mehr in der Lage ist, da auch die privatkapitalistischen Betriebe Anteil an der allgemeinen wirtschaftlichen Aufwärtsentwicklung in der Deutschen Demokratischen Republik nehmen. Die neuen Betriebsvereinbarungen und die mit dem Abschluß verbundenen Kämpfe zeigen mit aller Deutlichkeit, daß der Klassenkampf trotz der Entwicklung in der Deutschen Demokratischen Republik und der Erstarkung der Arbeiterklasse nicht abgeschwächt oder gar beseitigt worden ist, und beweisen, wie notwendig es ist, daß die Arbeiter ihre Interessen im Kampf gegen die Unternehmer durchsetzen, weil auch von diesen nach wie vor ein erbitterter Kampf um die Machtposition geführt wird. Ein Beispiel dafür ist die Argumentation der Unternehmer gegen die Rechtswirksamkeit der materiellen Arbeitsbedingungen in den neuen Betriebsvereinbarungen.

Von dieser Tatsache, daß die Betriebsvereinbarungen Produkte des Klassenkampfes in den Betrieben sind, daß die vereinbarten materiellen Arbeitsbedingungen die Werktätigen vor verstärkter Ausbeutung durch den Unternehmer schützen sollen, ist bei Beurteilung der Frage, ob die getroffenen Vereinbarungen rechtswirksam sind oder nicht, auszugehen. Da in der

Deutschen Demokratischen Republik alle Gesetze im Interesse der Werktätigen ergehen und ihre Interessen verwirklichen, können die in den einzelnen Betrieben erreichten Kampferrfolge nur dann rechtswidrig sein, wenn sie gegen die Interessen der gesamten Gesellschaft verstoßen. Auf die Betriebsvereinbarungen angewandt heißt das: die darin festgelegten materiellen Arbeitsbedingungen können nur dann rechtswidrig sein, wenn sie den davon begünstigten Arbeitern und Angestellten auf Kosten der gesamten Werktätigen Vorteile gewähren. Das ist nicht der Fall, weil die Leistungen, die über die generell gesetzlich vorgeschriebenen oder tarifvertraglich vereinbarten hinausgehend vereinbart werden, vom versteuerten Reingewinn des Unternehmers zu gewähren sind, an dem die gesamte Gesellschaft ja keinen Anteil hat. Deshalb kann es — trotz scheinbar entgegenstehender Formulierungen einiger Rechtsnormen — keinen Widerspruch zwischen Betriebsvereinbarungen und Einzelregelungen in den Gesetzen geben. Anders wäre zu entscheiden, wenn die vereinbarten erhöhten Leistungen über das Lohnkonto des Unternehmers verbucht würden. Die betrieblichen Vereinbarungen müßten dann deshalb unwirksam sein, weil die Steuerleistungen des betreffenden Unternehmers an den Staat, d. h. an die gesamte Gesellschaft, verringert würden und die Arbeiter und Angestellten des betreffenden Betriebes erhöhte Leistungen auf Kosten der Gesamtheit der Werktätigen bekämen.

Die Rechtsnormen, die scheinbar die Rechtswidrigkeit der materiellen Arbeitsbedingungen in den neuen Betriebsvereinbarungen zum Ausdruck bringen, sind § 35 der Verordnung über die Wahrung der Rechte der Werktätigen und § 10 Abs. 7 der neuen Tarifverträge. Die erste Vorschrift besagt in bezug auf die Gewährung von Freizeit zur Wahrnehmung persönlicher Interessen, auf die Bezahlung von Erschwerniszuschlägen usw., daß alle Vorschriften oder Vereinbarungen, die der Verordnung entgegenstehen, aufgehoben werden; die andere legt fest, daß für alle nicht im Tarifvertrag geregelten Arbeitsbedingungen — das sind alle außer den Lohnbedingungen — die gesetzlichen Bestimmungen gelten. Beide beziehen sich nur auf die materiellen Arbeitsbedingungen, die Inhalt des individuellen Arbeitsvertrages werden, also normative Wirkung haben. Bei denen, die kollektive Ansprüche für die Belegschaft als Ganzes erzeugen, gibt es keine auch nur scheinbar entgegenstehenden Bestimmungen. Bei diesen kann die Rechtmäßigkeit nicht bestritten werden. Die Betriebsvereinbarungen konkurrieren in dieser Beziehung auch nicht mit Einzelregelungen in Gesetzen oder Tarifverträgen. Die Auslegung der zitierten Bestimmungen unter den oben dargelegten Gesichtspunkten kann nur ergeben, daß durch sie eine Rechtswidrigkeit der normativen Bestimmungen in den neuen Betriebsvereinbarungen nicht herbeigeführt wird. § 35 der Verordnung über die Wahrung der Rechte der Werktätigen besagt unter Berücksichtigung der Gesichtspunkte lediglich, daß alle Vereinbarungen außer Kraft treten, die festlegen, daß andere Leistungen — vor allem höhere — über das Lohnkonto zu gewähren sind. Er besagt aber nicht, daß solche Leistungen auch nicht aus dem versteuerten Reingewinn erbracht werden dürfen. Das ist eine ganz andere Frage, die in der Verordnung gar nicht geregelt ist. Folglich kann sich auch die Schlußbestimmung nicht auf sie erstrecken⁸⁾.

Entsprechend besagt auch § 10 Abs. 7 der Tarifverträge, daß für andere Arbeitsbedingungen die gesetzlichen Bestimmungen gelten, soweit es sich um die Gewährung von Leistungen über das Lohnkonto handelt. Daß darüber hinaus auch die Arbeitsbedingungen der neuen Betriebsvereinbarungen Geltung haben, wird damit nicht ausgeschlossen. Die gesamte Regelung der Lohnbedingungen in den Tarifverträgen ist darauf abgestellt, daß es sich um Lohnansprüche handelt, die der Unternehmer als Betriebsausgaben verbuchen kann. Wie soll dann lediglich diese letzte Bestimmung

⁸⁾ Falsch ist es, wenn versucht wird, die Meinung, § 35 berühre die Bestimmungen der Betriebsvereinbarungen nicht, damit zu begründen, nur bereits bei Inkrafttreten der Verordnung bestehende Vereinbarungen mit anderem Inhalt würden außer Kraft treten, nach Inkrafttreten abgeschlossene Betriebsvereinbarungen aber würden nicht davon erfaßt. Das ist eine ebenso formale Betrachtungsweise wie die, welche nicht berücksichtigt, daß die Verordnung zur Wahrung der Rechte der Werktätigen in den wirtschaftlichen Auswirkungen eine ganz andere Regelung enthält als die Betriebsvereinbarungen.