

höheren ökonomischen Nutzen bringen, ohne den anderen PGH die üblichen Vorteile der Gemeinschaftsarbeit zu entziehen. Dies ist beispielsweise möglich, wenn durch die vertragsvermittelnde Tätigkeit der AGP-Einrichtungen bestimmte Spezialisierungsmaßnahmen in den PGH unterstützt werden. Der Gleichberechtigung der Mitglieder würde es aber widersprechen, wenn z. B. das Recht auf gleiche Nutzung des Gemeinschaftsbetriebes durch eine Pflicht zum Vertragsabschluß mit dieser Einrichtung ersetzt würde. Dann würde die AGP ihre Existenzberechtigung auch nicht mehr aus ihren ökonomischen Potenzen, sondern aus administrativer Kraft herleiten.

Im Rahmen von Arbeitsgemeinschaften, in denen PGH nur einer Hauptberuf sgruppe Zusammenarbeiten, einigen sich die Vertreter der Mitglieder in den AGP-Organen oft darauf, bestimmte innergenossenschaftliche Fragen der Vergütung, des Urlaubs usw. in gleicher Art und Weise zu lösen. Es ist sicher für alle PGH wertvoll, so vorzugehen, verhindert es doch in den aufgeführten Fällen eine ständige Fluktuation zwischen den PGH. Aber es ist nicht möglich, dazu Beschlüsse zu fassen, denn für die Ausgestaltung der innergenossenschaftlichen Beziehungen im Rahmen des gesetzlich Zulässigen sind ausschließlich die Organe der PGH verantwortlich. Eine Verantwortlichkeit der Gemeinschaft gibt es in diesen Fällen nicht.

Derartige Beschlüsse sind auch dann rechtlich nicht verbindlich, wenn sie einstimmig gefaßt werden. Daran kann auch die Tatsache nichts ändern, daß sich bei einer derartigen Praxis alle PGH an diese „Beschlüsse“ halten. Handelt jedoch eine der PGH anders, so besitzen die leitenden Organe der AGP nicht das Recht, sie zu einem „beschluß“gemäßen Tun zu zwingen.

*Für die Beziehungen zwischen den leitenden Organen der AGP und dem Kollektiv der Beschäftigten in den Gemeinschaftseinrichtungen gelten die für das Verhältnis zwischen Betriebsleitung und Betriebskollektiv charakteristischen Grundsätze.* Die Bestimmungen des sozialistischen Arbeitsrechts — die grundsätzlich anzuwenden sind — werden dabei durch die Besonderheiten des zwischenbetrieblichen Zusammenschlusses in diesem Bereich modifiziert. Die im Rahmen der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen und der Normen des PGH-Rechts ergangenen Beschlüsse und Weisungen der leitenden Organe der AGP sind für die Beschäftigten der AGP verbindlich.

Allerdings dürfte es wenig zweckmäßig sein, den Grundsatz, wonach die Bevollmächtigten an die Festlegungen ihrer Genossenschaft gebunden sind, in gleicher Weise auch auf den Bereich der Entscheidungen zu übertragen, die die Wirtschaftsführung der AGP und die Leitung der Gemeinschaftseinrichtungen betreffen. Dafür sprechen mehrere Gründe:

— Die Verantwortlichkeit der Bevollmächtigten für die Arbeit der Gemeinschaftseinrichtungen würde stark eingeschränkt und in die Anonymität der Festlegungen der PGH überführt; das Prinzip der wirtschaftlichen Rechnungsführung würde verletzt;

— die Fragen der Wirtschaftsführung werden vor allem vom Vorstand entschieden, in dem in vielen AGP nicht alle PGH vertreten sind;

— die PGH würden auf Einzelfragen orientiert, während die gründliche Beratung der für die Entwicklung der Kooperationsgemeinschaft wichtigsten Fragen zurückgedrängt würde.

Eine den Bedingungen der operativen Wirtschaftsführung entsprechende Bindung der AGP-Organen an ihre Mitglieds-PGH wird durch jährliche oder kurzfristige Rechenschaftslegungen hergestellt. Dort verantworten die Bevollmächtigten vor den PGH ihre Tätigkeit bei der Leitung der Gemeinschaftseinrichtungen. Mit diesen Rechenschaftslegungen können Beratungen über entscheidende Fragen der wirtschaftlichen Entwicklung (Entscheidungen

241 über Jahres- oder Perspektivpläne usw.) verbunden werden. Damit wird zu-