

tung der Lohnbedingungen, der Arbeitszeit- und Urlaubsplanung, der Einflußnahme auf die Verbesserung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sowie auf die Einhaltung der sozialistischen Arbeitsdisziplin und die Mitwirkung bei Personalangelegenheiten.

Während im geltenden Gesetzbuch der Arbeit der Grundsatz betont wurde, daß die Werkstätigen ihre Rechte auf Mitwirkung an der Leitung und Planung vor allem durch die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen verwirklichen (§12 Abs. 1 GBA), sind im 2. Kapitel des AGB die Rechte aller Organe der Betriebsgewerkschaftsorganisation grundsätzlich aufgeführt. Damit wird entsprechend der gewerkschaftlichen Praxis deutlich gemacht, daß auch die Gewerkschaftsmitgliederversammlung bzw. Vertrauensleuteversammlung und die Vertrauensleute wichtige Funktionen bei der Ausübung der gewerkschaftlichen Rechte wahrnehmen.

Die Gewerkschaftsmitgliederversammlungen und in größeren Betrieben die Vertrauensleuteversammlung haben das Recht, zu grundlegenden Fragen der Entwicklung des Betriebes und der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werkstätigen Stellung zu nehmen und vom Betriebsleiter Informationen und Rechenschaft zu verlangen (§23 AGB). Für die Vertrauensleute und die anderen Gewerkschaftsgruppenfunktionäre wurde neu geregelt, daß sie berechtigt sind, in ihrem Tätigkeitsbereich zu Fragen der Leitung und Planung Vorschläge zu unterbreiten und Stellung zu nehmen sowie die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu kontrollieren (§ 25 AGB). Damit werden noch bessere Voraussetzungen für das Wirken der Vertrauensleute in den Arbeitskollektiven geschaffen. Als Beispiel sei hierzu das Recht des Vertrauensmannes genannt, an Einstellungsgesprächen teilzunehmen (§ 43 Abs. 2 AGB).

Zu den wesentlichen Rechten der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen

In § 24 AGB sind die fünf wesentlichen Rechte der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen zusammengefaßt: das Vereinbarungsrecht, das Vorschlagsrecht, das Zustimmungserfordernis, das Informationsrecht und das Kontrollrecht. Zahlreichen Hinweisen aus der gewerkschaftlichen Praxis folgend, wurden dabei einheitliche und klare Begriffe verwendet. So wurde beispielsweise auf die verschiedenen auslegbare Formulierungen „im Einvernehmen“ verzichtet. Mit dieser grundsätzlichen Aufzählung der Rechte wird sowohl den Gewerkschaftsleitungen als auch den Werkstätigen ein besserer Überblick über die verschiedenen Mitwirkungsformen der BGL bzw. AGL an der Leitung und Planung gegeben. Damit werden noch bessere Voraussetzungen für die Wahrnehmung ihrer Rechte geschaffen.

Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen haben das Recht, Betriebskollektivverträge und andere Vereinbarungen mit dem Betriebsleiter abzuschließen (§ 24 Abs. 1 Buchst. a AGB). In diesem Vereinbarungsrecht kommt das gewerkschaftliche Recht auf Mitbestimmung bei der Leitung und Planung des Betriebes besonders deutlich zum Ausdruck. Neben der wichtigsten arbeitsrechtlichen Vereinbarung im Betrieb, dem Betriebskollektivvertrag (§§ 28, 29 AGB), geht es hier z. B. um den Abschluß von Vereinbarungen über die Lohnform (§ 104 Abs. 1 AGB) und über den Arbeitszeitplan (§ 167 Abs. 2 AGB).

Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen sind weiterhin berechtigt, zu Fragen der Leitung und Planung des Betriebes Vorschläge zu unterbreiten und Stellungnahmen abzugeben (§ 24 Abs. 1 Buchst. b AGB). Es gibt praktisch keine Frage im Betrieb, in der die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen nicht mitberaten und mitsprechen können. Das gilt uneingeschränkt, auch wenn im AGB dieses allgemeine Mitwirkungsrecht bei den meisten Regelungen nicht noch einmal ausdrücklich aufgeführt ist. Gegenüber der bisherigen Regelung des Gesetzbuchs der Arbeit wurden

die Rechte der betrieblichen Gewerkschaftsleitung zur Mitwirkung an der Ausarbeitung von Beurteilungen erweitert. Nach § 68 Abs. 3 AGB hat der Betrieb die betriebliche Gewerkschaftsleitung über die Beratung im Arbeitskollektiv über die Beurteilung zu verständigen; die betriebliche Gewerkschaftsleitung kann an der Beratung teilnehmen und ihre Auffassung darlegen. Neu geregelt wurde in § 256 Abs. 5 AGB das Recht der betrieblichen Gewerkschaftsleitung, an Disziplinarverfahren mitzuwirken.

Ein weiteres Recht der betrieblichen Gewerkschaftsleitung besteht darin, die im AGB oder in anderen Rechtsvorschriften geforderte Zustimmung zu Entscheidungen des Betriebsleiters bzw. eines leitenden Mitarbeiters zu erteilen oder abzulehnen. Dies betrifft u. a. das bewährte Zustimmungserfordernis zu den vom Betrieb ausgesprochenen Kündigungen und fristlosen Entlassungen (§ 57 AGB), zur Kündigung von Qualifizierungsverträgen durch den Betrieb (§ 157 Abs. 2 AGB), zur Gewährung von Prämien und zu deren Höhe (§ 116 Abs. 3 AGB), zur ununterbrochenen Übertragung einer anderen Arbeit im Betrieb für länger als zwei Wochen (§ 88 AGB) und zur Überstundenarbeit (§ 172 Abs. 1 AGB).

Eindeutig ist jetzt das Zustimmungserfordernis für den Erlaß der betrieblichen Arbeitsordnung (§ 92 Abs. 1 AGB) und für die Verwendung der Mittel des Kultur- und Sozialfonds (§ 237 Abs. 2 AGB) festgelegt. Neu ist, daß auch Arbeitsnormen und andere Kennzahlen der Arbeitsleistung vom Betriebsleiter nur mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung in Kraft gesetzt werden dürfen (§ 78 Abs. 1 AGB). Diese Beispiele zeigen, daß Zustimmungsrechte der Gewerkschaftsleitungen vor allem auf solchen Gebieten festgelegt werden, wo es notwendig ist, Entscheidungen des Betriebsleiters einer ausdrücklichen Kontrolle durch die Gewerkschaften zu unterziehen, weil sie die Arbeitsverhältnisse der Werkstätigen besonders berühren.

Entsprechend der Bedeutung dieses Mitbestimmungsrechts wird die Zustimmung durch die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung ausdrücklich als Voraussetzung für die Rechtswirksamkeit der Leiterentscheidung gekennzeichnet (§ 24 Abs. 3 AGB).

Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen können weiterhin von den Leitern Informationen und Rechenschaft verlangen (§§24 Abs. 1 Buchst. d AGB). Die Vorsitzenden der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitungen haben das Recht, an den Arbeitsberatungen der Leiter teilzunehmen und in betriebliche Unterlagen einschließlich der Personalakten Einsicht zu nehmen (§§24 Abs. 2 AGB).

Das Recht der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen, die Kontrolle über die Wahrung der Rechte der Werkstätigen auszuüben (§ 24 Abs. 1 Buchst. e AGB), ist hinsichtlich der Kontrolle über die Einhaltung des Arbeitsrechts im 16. Kapitel des AGB näher ausgestaltet. Danach können die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen auch andere gewerkschaftliche Organe sowie die Arbeiterkontrolleure für Kontrollen über die Einhaltung des Arbeitsrechts einsetzen. Die gewerkschaftliche Kontrolle auf dem Gebiet des Gesundheits- und Arbeitsschutzes wird durch die Arbeitsschutzinspektionen wahrgenommen (§ 293 AGB).

Die Gewerkschaftsleitungen sind berechtigt, bei Verletzungen arbeitsrechtlicher Bestimmungen zu fordern, daß die Gesetzlichkeit wiederhergestellt wird und die Verantwortlichen auf der Grundlage der Rechtsvorschriften disziplinarisch oder materiell zur Verantwortung gezogen, Ordnungsstrafverfahren eingeleitet oder andere geeignete Erziehungsmaßnahmen angewendet werden. Dem zuständigen Leiter obliegt die Rechtspflicht, innerhalb von zwei Wochen schriftlich mitzuteilen, was auf Grund der gewerkschaftlichen Forderung veranlaßt wurde bzw. aus welchen Gründen ihr nicht gefolgt werden kann (§ 292 Abs. 2 AGB).