

den nach den bisher bewährten Grundsätzen aufgenommen.

Die neuen Musterstatuten verpflichten die Vorstände der LPG, mit jedem Mitglied eine *schriftliche Arbeitsvereinbarung* abzuschließen (Ziff. 14 MSt). In dieser Arbeitsvereinbarung sollten die Arbeitsaufgaben eines jeden Mitglieds fixiert werden. Das gestattet der LPG eine planmäßigere Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens und fördert zugleich die wissenschaftliche Arbeitsorganisation in der LPG. Das Mitglied erhält durch die Vereinbarung größere Klarheit über seine Tätigkeit in der LPG, was es ihm z. B. ermöglicht, zielstrebig seine Qualifizierung zu betreiben.

Allerdings ist diese Arbeitsvereinbarung nicht mit einem Arbeitsvertrag im arbeitsrechtlichen Sinne gleichzusetzen: Der Inhalt der Vereinbarung kann gegenwärtig noch nicht den gleichen verbindlichen Charakter haben wie ein Arbeitsvertrag. In dringenden Fällen können dem Mitglied auch andere als die in der Vereinbarung enthaltenen Arbeitsaufgaben übertragen werden.

Klarer als bisher ist die *Delegierung von Mitgliedern* in kooperative Einrichtungen und andere Betriebe geregelt. In Anlehnung an arbeitsrechtliche Bestimmungen erfolgt die Delegierung durch dreiseitige Vereinbarung zwischen dem Vorstand der LPG, dem Mitglied und dem Betrieb, in dem die Arbeitsleistung zu vollbringen ist (Ziff. 25 Abs. 4 MSt, Ziff. 7 Abs. 3 MBO).

Die Regelung der *Beendigung der Mitgliedschaft* greift neben bewährten LPG-rechtlichen Grundsätzen auch Gedanken des neuen AGB auf. Die Mitgliedschaft kann nunmehr in bestimmten Fällen (Ziff. 16 Abs. 1 Buchst. a und b MSt) auch durch Vereinbarung mit dem Vorstand beendet werden. Die Beendigung der Mitgliedschaft durch Austritt erfolgt auf Antrag des Mitglieds durch Entscheidung der Vollversammlung (Ziff. 16 i. V. m. Ziff. 61 Abs. 2 Buchst. j MSt). Die Schadenersatzregelung im Falle des Ausschlusses oder des pflichtwidrigen Verlassens der LPG lehnt sich an bewährte bisherige Regelungen an (Ziff. 16 Abs. 3 MSt). Im Streitfall ist weiterhin der Gerichtsweg nach § 28 LPG-Gesetz gegeben.

Regelung der Arbeits- und Sozialverhältnisse in der LPG

Die neuen Musterstatuten widerspiegeln bei der Gestaltung der genossenschaftlichen Arbeits- und Sozialverhältnisse deutlich den erreichten hohen Entwicklungsstand der LPG. Die Einheit von genossenschaftlicher Arbeit und sozialen Rechten der Genossenschaftsbauern ist wesentlich stärker ausgeprägt, als das in den bisherigen Regelungen möglich war. Eindeutig wird das Recht auf Arbeit, auf leistungsabhängige Vergütung, auf bezahlten Urlaub und auf weitere soziale Rechte fixiert (Ziff. 9 MSt). Die Abschnitte VII und IX der Musterstatuten gestalten diese Seite der Mitgliedschaftsverhältnisse näher aus. Das wird ergänzt durch die Bestimmungen der Musterbetriebsordnungen.

Während die Rechte der Genossenschaftsbauern auf diesem Gebiet vom Grundsatz her zwingend durch das Musterstatut geregelt werden, bleibt die inhaltliche Ausgestaltung im einzelnen den genossenschaftlichen Beschlüssen vorbehalten, die entsprechend den wirtschaftlichen Möglichkeiten in Ablehnung an das Arbeitsrecht getroffen werden sollen. Die Regelungen des Arbeitsrechts werden dabei als obere Grenze für die Gewährung materieller und anderer Ansprüche angesehen: So hat z. B. die Vergütungs- und Prämienordnung der LPG gesellschaftlich gerechtfertigte Relationen zur Entlohnung der Arbeiter für gleiche Leistungen zu beachten (Ziff. 43 MSt). Die Gewährung von Urlaub an die Genossenschaftsbauern wird als Pflicht jeder LPG ausgestaltet, aber über die Dauer des Urlaubs und die Höhe der Urlaubsvergütung entscheidet die LPG selbst in ihrer Betriebsordnung (vgl. Ziff. 40 MBO). Die in der Betriebsordnung beschlossenen konkreten Urlaubsregelungen begründen dann einen durchsetzbaren An-

spruch für den Genossenschaftsbauern. Auf diese Weise werden verbindliche staatliche Regelungen und eigenverantwortliche normative Entscheidungen durch die Organe der LPG in bewährter Weise miteinander verbunden.

Die hohe Sicherheit und Geborgenheit der Genossenschaftsbauern kommt überzeugend auch in der garantierten Mindestvergütung (Ziff. 43 Abs. 2 MSt), in den Regelungen der sozialpolitischen Maßnahmen (Ziff. 55 MSt i. V. m. Abschn. VII MBO), in der Sozialversicherung (Ziff. 56 MSt), in der besonderen Fürsorge für alte Genossenschaftsbauern und Arbeiter (Ziff. 58 MSt und Ziff. 51 MBO) sowie in den Pflichten der LPG bei der Verbesserung der Wohnverhältnisse der Genossenschaftsbauern und Arbeiter (Ziff. 57 Abs. 4 MSt und Ziff. 52 MBO) zum Ausdruck.

Wesentlich vervollkommen wurden die Vorschriften über die disziplinarische und materielle Verantwortlichkeit von Genossenschaftsbauern bei Verletzung ihrer Pflichten gegenüber der LPG. Die Aufnahme der Regelung der disziplinarischen Verantwortlichkeit in die Statuten (Ziff. 46 MSt) — anstatt wie bisher in die Betriebsordnung — gewährleistet eine höhere Rechtssicherheit und Einheitlichkeit bei der Rechtsverwirklichung. Die möglichen Disziplinarmaßnahmen gegenüber Genossenschaftsbauern sind an das AGB angelehnt. So sind z. B. Disziplinarmaßnahmen in Form des Abzugs von Arbeitseinheiten oder der Minderung des Urlaubsanspruchs künftig nicht mehr zulässig.

Keine Disziplinarmaßnahmen sind die nach Ziff. 47 MSt zulässigen Entscheidungen der LPG gegenüber Genossenschaftsbauern oder Arbeitern, die schuldhaft nicht an der genossenschaftlichen Arbeit teilnehmen. Die hier vorgesehene Reduzierung des Anspruchs auf Land zur persönlichen Nutzung oder der Bodenanteile gegenüber Genossenschaftsbauern ist eine materielle Sanktion, die in spezifischer Weise den Eigenarten der genossenschaftlichen Arbeit Rechnung trägt: Anspruch auf volle Gewährleistung der fraglichen Rechte in der LPG kann nur derjenige haben, der seiner Arbeitspflicht voll nachgekommen ist.

Bei der Regelung der materiellen Verantwortlichkeit der Genossenschaftsbauern wird hinsichtlich der Bestimmung des Umfangs der Schadenersatzpflicht auf die Vorschriften des AGB orientiert, ohne daß die zwingenden Vorschriften des LPG-Gesetzes über die materielle Verantwortlichkeit (§§ 15 ff.) angetastet werden.

Erstmals wird nunmehr in Rechtsvorschriften auch eine Festlegung über den Umfang der Schadenersatzpflicht der LPG gegenüber Genossenschaftsbauern getroffen (Ziff. 59 MSt). Insoweit konnte an die bisherige Rechtsprechung des Obersten Gerichts angeknüpft werden.

Leitungsorgane in der LPG

Die Musterstatuten und Musterbetriebsordnungen werden durchweg vom Prinzip der genossenschaftlichen Demokratie bestimmt. Auf diese Weise bewähren sich die LPGs als Schulen des Sozialismus für die in ihnen tätigen Genossenschaftsbauern und Arbeiter. In Übereinstimmung mit den Erfahrungen der Sowjetunion bei der Vervollkommen der Kolchosordnung wurde an dem bewährten Prinzip der Verbindung von kollektiver und Einzelleitung in der LPG durch Vollversammlung, Vorstand und Vorsitzenden festgehalten. Dieses Prinzip verliert auch bei industriemäßiger Produktion nichts von seiner Bedeutung.

Zugleich wurde jedoch auch neuen Bedürfnissen der Praxis Rechnung getragen. Da wegen der größeren Dimensionen der LPGs die monatliche Durchführung der Vollversammlung auf Schwierigkeiten stößt, sehen die neuen Musterstatuten vor, daß die VoU-Versammlung als das oberste Organ der LPG jährlich mindestens viermal tagt. In Ausnahmefällen kann die Vollversammlung mit Zustimmung des Rates des Kreises in Form einer Delegiertenversammlung durchgeführt werden (Ziff. 63 MSt). Das gilt nach der ausdrücklichen Festlegung im Musterstatut aber