

liegt, ist sie verpflichtet, nach Schaffung der erforderlichen Voraussetzungen in Anlehnung an die für Arbeiter geltenden Rechtsvorschriften Festlegungen in der Betriebsordnung oder durch andere Beschlüsse der Vollversammlung zu treffen.“

Mit diesen Regelungen in den neuen Musterstatuten und Musterbetriebsordnungen wird die Initiative der Kollektive in den LPGs darauf orientiert, durch die Entwicklung der Effektivität und die Steigerung der Produktivität der genossenschaftlichen Arbeit eine planmäßige, spürbare weitere Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Genossenschaftsmitglieder und der Arbeiter nach einheitlichen Grundsätzen zu gewährleisten.

Die Verwirklichung dieser Regelungen erfordert von den Leitungen der LPGs, bei der rechtlichen Ausgestaltung der genannten Fragen vor der Beschlußfassung durch die Vollversammlung der LPG zu prüfen, ob die vorgesehene Regelungen mit den für Arbeiter geltenden übereinstimmen. Ebenso muß bei Weiterentwicklung der rechtlichen Bestimmungen zu entsprechenden Sachverhalten im Rahmen des sozialistischen Arbeitsrechts die Notwendigkeit der Anpassung der genossenschaftlichen Regelungen an die für Arbeiter entstandene neue Rechtslage geprüft werden. Das trifft z. B. auf die sozialpolitischen Maßnahmen für Genossenschaftsbauerinnen zu, die auf der Grundlage der Richtlinie zur einheitlichen Anwendung weiterer Maßnahmen auf sozialpolitischem Gebiet für Frauen der sozialistischen Produktionsgenossenschaften sowie deren kooperativer Einrichtungen vom 3. März 1975⁴ durch die Vollversammlungen der LPGs beschlossen wurden und deren volle Durchsetzung ab 1. Januar 1977 in allen LPGs zu garantieren ist. Nach Inkrafttreten des Arbeitsgesetzbuchs ist eine entsprechende Überarbeitung der diesbezüglichen genossenschaftlichen Regelungen erforderlich, um eine Übereinstimmung mit den entsprechenden arbeitsrechtlichen Regelungen herzustellen.

Daneben wirft auch die Festlegung in Ziff. 14 Abs. 2 MSt über den Abschluß einer *schriftlichen Arbeitsvereinbarung* zwischen dem Vorstand der LPG und den Genossenschaftsmitgliedern die Frage nach der Vorbildrolle des sozialistischen Arbeitsrechts auf. Wenn auch die Arbeitsvereinbarung ihrem juristischen Wesen nach das Arbeitsverhältnis von Genossenschaftsmitgliedern näher ausgestaltet und deshalb nicht einem Arbeitsvertrag zwischen LPG und Arbeitern gleichgesetzt werden kann, hat aber doch die Arbeitsvereinbarung in einer Reihe von Fragen eine ähnliche Funktion.

Das Grundanliegen dieser Neuregelung besteht darin, die rechtliche Stellung der Genossenschaftsmitglieder durch Konkretisierung ihrer grundlegenden Rechte und Pflichten hinsichtlich der Teilnahme an der genossenschaftlichen Arbeit weiter auszubauen. Dem entspricht, daß in Übereinstimmung mit dem notwendigen Inhalt eines Arbeitsvertrags (vgl. § 40 Abs. 1 AGB) in der Arbeitsvereinbarung insbesondere die Arbeitsaufgabe, der Arbeitsort und der Zeitpunkt des Beginns der präzisierten Arbeitstätigkeit fixiert werden, erforderlichenfalls ergänzt durch Vereinbarungen zur Teilbeschäftigung (z. B. bei Müttern mit mehreren Kindern) und zu weiteren Fragen.

Darüber hinaus ist zu überlegen, inwieweit nach dem Vorbild der arbeitsrechtlichen Regelung (vgl. § 42 AGB) ein Hinweis auf die zutreffende Vergütung sowie auf den Umfang des jährlichen Erholungsurlaubs — entsprechend der dazu bestehenden genossenschaftlichen Regelung — in die Arbeitsvereinbarung aufgenommen werden sollte. Dabei ist jedoch hinsichtlich dieser Ansprüche auch bei Genossenschaftsmitgliedern davon auszugehen, daß diese Ansprüche in ihrer Höhe nicht zwischen dem Vorstand der LPG und dem Genossenschaftsmitglied individuell vereinbart werden können und die Aufnahme in die Arbeitsvereinbarung lediglich der Information des Genossenschaftsmitglieds dient.

Die zwingende Forderung nach Differenzierung der

Vergütung und des Umfangs des Erholungsurlaubs in Abhängigkeit von der Art der Tätigkeit und weiteren Faktoren ergibt sich aus dem auch für Genossenschaftsmitglieder verbindlichen Leistungsprinzip (vgl. Ziff. 41, 42 MSt) und die einheitliche Geltung der Vergütungs- und Prämienordnung für alle Genossenschaftsmitglieder der jeweiligen LPG aus dem Rechtsgrundsatz der Gleichberechtigung der Mitglieder (vgl. Ziff. 4 Satz 2 MSt).

Ergänzende Anwendung arbeitsrechtlicher Vorschriften auf LPG-Mitgliedschaftsverhältnisse^{*i}

In bestimmten Fällen ist künftig für die inhaltliche Konkretisierung von Grundtatbeständen in den Musterstatuten — und damit auch in dem jeweiligen Statut der LPG Pflanzenproduktion bzw. LPG Tierproduktion — ergänzend auf die arbeitsrechtlichen Regelungen zurückzugreifen.

So legt z. B. Ziff. 43 Abs. 2 MSt zur Vergütung der Genossenschaftsbauern fest: „Die LPG ... gewährleistet allen vollbeschäftigten Genossenschaftsbauern als untere Grenze eine Vergütung in Höhe des für Arbeiter gesetzlich festgelegten Mindestlohns. Grundlage dafür ist der vergleichbare Nettolohn.“ Diese Regelung, die Ausdruck für die Gewährleistung der sozialen Sicherstellung aller Genossenschaftsmitglieder ist, erfordert von den Leitungen der LPGs, bei der Erarbeitung der genossenschaftlichen Vergütungsordnung die entsprechenden Bestimmungen der VO über die Erhöhung des monatlichen Mindestbruttolohns von 350 M auf 400 M und die differenzierte Erhöhung der monatlichen Bruttolöhne bis zu 500 M (GBI. I Nr. 28 S. 377) zu berücksichtigen.

Ähnlich heißt es in Ziff. 46 Abs. 1 MBO, daß „für Genossenschaftsbauerinnen ... hinsichtlich des Hausarbeits-tages, ... des besonderen Schutzes der Frau im Interesse der Mutterschaft, der Freistellung zur Schwangeren- und Mütterberatung sowie der Betreuung ihrer Kinder die gleichen Regelungen wie für Arbeiterinnen in der Genossenschaft“ gelten. Dementsprechend sind ergänzend zu dieser Festlegung in den MBO die Regelungen des § 185 AGB i. V. m. der RKV-Regelung für VEG sowie der §§ 242 bis 249 AGB heranzuziehen und uneingeschränkt auch für Genossenschaftsbauerinnen anzuwenden.

Für den Fall der Anwendung von Disziplinarmaßnahmen bei schuldhafter Verletzung von Arbeitspflichten durch Genossenschaftsmitglieder verweist Ziff. 46 Abs. 2 Satz 2 MSt hinsichtlich der Durchführung des Disziplinarverfahrens auf die für Arbeiter geltenden Regelungen; es kommen also die Vorschriften der §§ 255 bis 257 AGB entsprechend zur Anwendung. Das gleiche gilt für die Regelungen in § 258 AGB zur Löschung einschließlich der vorzeitigen Löschung von Disziplinarmaßnahmen.

Im Zusammenhang mit der Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit durch die LPG bei schuldhafter Schadensverursachung durch Genossenschaftsmitglieder legt Ziff. 48 Satz 2 MSt fest: „Die hierzu für Arbeiter geltenden Rechtsvorschriften werden für Genossenschaftsbauern bei der Festlegung des Umfangs der Schadenersatzpflicht durch die Vollversammlung entsprechend berücksichtigt.“ Demnach hat die Vollversammlung bei ihrer Entscheidungsfindung in Ergänzung zu § 15 Abs. 2 LPG-Gesetz künftig auch die Vorschriften des § 261 Abs. 2 sowie §§ 262 bis 264 AGB einzubeziehen.

In weiteren Fällen, in denen die Regelungen des AGB ergänzend anzuwenden sind, fehlt ein ausdrücklicher Hinweis auf das AGB; die rechtliche Begründung für die ergänzende Anwendung ergibt sich hier aus der gewollten übereinstimmenden Rechtslage und Regelung der betreffenden Sachverhalte für Arbeiter und für Genossenschaftsmitglieder. Das drückt sich in der wörtlich übereinstimmenden Regelung des Grundtatbestands im AGB und in den Musterstatuten beider LPGs aus. Während das AGB den Grundtatbestand jedoch näher ausgestaltet, verzichten die Musterstatuten darauf. In diesen Fällen muß des-