

einzuholen. Bei der fristgemäßen Kündigung ist dies in § 57 Abs. 1 AGB ausdrücklich vorgeschrieben. In Ausnahmefällen kann bei der fristlosen Entlassung die Zustimmung der betrieblichen Gewerkschaftsleitung innerhalb einer Woche nach der erfolgten Entlassung nachgeholt werden (§ 57 Abs. 2 AGB).

Alle anderen Zustimmungen müssen im Prinzip ebenfalls vorher erteilt werden. Wurde ausnahmsweise die Entscheidung eines Leiters ohne Zustimmung der Gewerkschaft getroffen, dann kann die Zustimmung auch nachträglich erteilt werden.

Wurde beispielsweise der Urlaubsplan des Betriebes in Kraft gesetzt, ohne daß die gemäß §§ 22 Abs. 2 Buchst. h, 197 Abs. 2 AGB erforderliche Zustimmung der Betriebs-gewerkschaftsleitung eingeholt wurde, ist es möglich, eine nachträgliche Zustimmung zu erteilen.

Wird dem nachträglichen Antrag des Betriebsleiters zur Gewährung einer Prämie von der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung nicht zugestimmt, darf eine solche Ablehnung in der Regel nicht dazu führen, daß die dem Werk tätigen bereits ausgezahlte einmalige Leistung wieder von ihm zurückgefordert wird. Nur wenn die betriebliche Gewerkschaftsleitung aus schwerwiegenden Gründen dies ausdrücklich fordert, sollte gemäß § 126 Abs. 1 AGB die Rückforderung geltend gemacht werden.

Fehlt die Zustimmung der Gewerkschaft zur Auszahlung wiederkehrender Leistungen (z. B. für die Festlegung eines höheren Lohnes innerhalb der Von-bis-Spanne), darf eine Weiterzahlung nicht erfolgen. In allen diesen Fragen muß schnellstens eine Klärung zwischen dem Betriebsleiter und der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung herbeigeführt werden, um die Rechte des betreffenden Werk tätigen voll zu wahren. Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen sollten in Wahrnehmung ihrer Kontrollrechte (§ 292 Abs. 2 AGB) in solchen Fällen prüfen, ob gegen den verantwortlichen Leiter nicht die disziplinarische und ggf. auch die materielle Verantwortlichkeit geltend gemacht werden sollte. Die Mißachtung der gewerkschaftlichen Rechte darf in keinem Fall ohne entsprechende Reaktion hingenommen werden.

Dr. W. H.

Welche Befugnisse hat der Vertrauensmann der Gewerkschaftsgruppe bei der Begründung von Arbeitsrechtsverhältnissen?

Bei der Mitwirkung des Vertrauensmannes am Einstellungsgespräch (§ 43 Abs. 2 AGB) kommt es darauf an, gemeinsam mit dem Leiter den Werk tätigen über die wichtigsten Aufgaben des Betriebes und deren Bedeutung für die Volkswirtschaft, den Inhalt und die Ziele des sozialistischen Wettbewerbs, die Möglichkeiten der Mitwirkung an der Leitung und Planung und die materiellen und moralischen Anreize zu informieren. Der Vertrauensmann hat das Recht, zu kontrollieren, ob der Leiter vor Abschluß des Arbeitsvertrags mit dem Werk tätigen darüber berät, Ob dieser für die vorgesehene Arbeitsaufgabe geeignet ist und ob die vorgesehene Arbeitsaufgabe seiner Qualifikation entspricht. Eine weitere wesentliche Aufgabe besteht darin, zu prüfen, ob die vorgesehenen Vereinbarungen konkret sind und den arbeitsrechtlichen Bestimmungen entsprechen und ob die Rechte des Werk tätigen voll gewahrt werden.

Stellt der Vertrauensmann z. B. bei der Vorbereitung eines Arbeitsvertrags fest, daß ungesetzliche Festlegungen getroffen werden sollen, oder gewinnt er den Eindruck, daß der Werk tätige doch nicht für die betreffende Arbeit geeignet ist, sollte er in der Aussprache sofort dazu Stellung nehmen. Wird seinen Einwänden nicht gefolgt, hat er noch die Möglichkeit, seine zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung zu verständigen, damit diese entsprechenden Einfluß nehmen kann.

Ein Recht, die Einstellung eines Werk tätigen oder einen

anderen arbeitsrechtlichen Vertrag rechtswirksam abzulehnen, haben jedoch die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen und der Vertrauensmann nicht. Auch die Nichtteilnahme hat keine rechtlichen Folgen in bezug auf das Wirksamwerden des Arbeitsvertrags. Der Betrieb ist für den Abschluß solcher Verträge voll verantwortlich, und wenn Willensübereinstimmung vorliegt, ist es Sache der beiden Beteiligten, eine Vereinbarung zu treffen. Es würde nicht den Aufgaben der Gewerkschaften als Interessenvertreter der Werk tätigen entsprechen, gegen den Willen des Betriebes und des Werk tätigen in deren Vereinbarung einzugreifen.

Dr. W. H.

Welche Rechtsfolgen treten ein, wenn eine Lohn- und Gehaltsgruppe zugesagt wurde, die für die vereinbarte Arbeitsaufgabe nicht zutrifft?

Der Betrieb ist verpflichtet, den Werk tätigen bereits im Einstellungsgespräch über die zutreffende Lohn- und Gehaltsgruppe zu informieren und im schriftlichen Arbeitsvertrag die in Betracht kommende Lohn- und Gehaltsgruppe anzugeben. Die Lohn- und Gehaltsgruppe wird also nicht vereinbart, sondern ist von der vereinbarten Arbeitsaufgabe abhängig und ergibt sich verbindlich aus den Rechtsvorschriften, insbesondere aus den Rahmenkollektivverträgen. Die Lohn- und Gehaltsgruppe ist deshalb nicht als Vereinbarung, sondern als Festlegung im Arbeitsvertrag aufzunehmen (§ 102 Abs. 1 AGB).

Hat der Betrieb diese Regelungen mißachtet und dem Werk tätigen beim Abschluß des Arbeitsvertrags eine niedrigere als die gesetzlich anzuwendende Lohn- und Gehaltsgruppe angegeben, so steht dem Werk tätigen gemäß §§ 44 Abs. 1 und 102 Abs. 1 AGB Lohn oder Gehalt entsprechend der Festlegung im Rahmenkollektivvertrag zu.

Hat der Betrieb hingegen eine höhere als 'die rechtlich zulässige Lohn- oder Gehaltsgruppe zugesagt, dann ist er gemäß § 44 Abs. 2 AGB verpflichtet, dem Werk tätigen unverzüglich eine solche zumutbare andere Arbeit anzubieten, die der zugesagten Lohn- oder Gehaltsgruppe entspricht. Besitzt der Werk tätige für diese neue Tätigkeit nicht die erforderliche Qualifikation, so sind ihm die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen vorzuschlagen. Bis zur Übernahme der anderen Arbeit muß der Betrieb die Differenz zwischen der rechtlich zulässigen und der zugesagten Lohn- oder Gehaltsgruppe zahlen.

Natürlich ist der Werk tätige verpflichtet, den Bemühungen des Betriebes auf Herstellung einer der Gesetzlichkeit entsprechenden Entlohnung entgegenzukommen. Lehnt der Werk tätige beispielsweise die Übernahme einer anderen Arbeit oder die erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen ab, verliert er seinen Anspruch auf die zu Unrecht zugesagte höhere Lohngruppe. Das gilt auch, wenn er die erforderlichen Prüfungen nicht ablegt oder nicht besteht.

Führt die Zusage einer rechtlich nicht zulässigen Entlohnung zu einem Schaden am sozialistischen Eigentum, weil der Betrieb eine nicht der Arbeitsaufgabe entsprechende höhere Entlohnung zahlen muß, ist der Betriebsleiter oder leitende Mitarbeiter wegen seiner rechtswidrigen Lohnzusage nach den §§ 260 bis 266 AGB materiell verantwortlich zu machen (§ 44 Abs. 3 AGB).

Dr. G. K.

Ist der Arbeitsvertrag wirksam, den ein nichtberechtigter Mitarbeiter des Betriebes mit einem Werk tätigen abgeschlossen hat?

Für die Kaderarbeit, die Erziehung und Qualifizierung der Kader sowie die Heranbildung des Kadernachwuchses ist in jedem Betrieb der Leiter bzw. das leitende Organ verantwortlich. Dem Leiter des Betriebes ist die Kaderabteilung direkt unterstellt. Sie ist das koordinierende und kontrollierende Organ zur Durchsetzung der sozialistischen