

Folge die Beendigung von Arbeitsrechtsverhältnissen erforderlich ist. Das wird aber offensichtlich von den Betrieben noch nicht in genügendem Umfang erkannt. Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen sollten daher bei vorgesehenen Auflösungen von Arbeitsverträgen immer prüfen, inwieweit der Abschluß eines Überleitungsvertrages möglich ist. In den arbeitsrechtlichen Schulungen sollte die Bedeutung des Überleitungsvertrages für die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit durch den nahtlosen Übergang in ein anderes Arbeitsrechtsverhältnis und die damit verbundene Ausschöpfung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens vor allem auch anhand von Beispielen erläutert werden.

Bei der Vorbereitung arbeitsrechtlicher Verträge kommt auch dem Informationsrecht der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen nach § 24 Abs. 1 Buchst. d AGB besondere Bedeutung zu. Nur wenn der Betriebsleiter bzw. leitende Mitarbeiter des Betriebes die AGL bzw. BGL rechtzeitig darüber informieren, daß mit Werkträgigen Gespräche stattfinden sollen, kann auch ein Gewerkschaftsvertreter daran teilnehmen. Jeder Leiter, der die Informationspflicht verletzt, sollte sich darüber im klaren sein, daß er nicht nur schlechthin Gewerkschaftsrechte verletzt, sondern gleichzeitig sich selbst der Möglichkeit beraubt, wertvolle Hinweise und Vorschläge für die vorgesehene Entscheidung zu nutzen. Dies trifft nicht nur für Informationen über Einstellungsgespräche u. ä. zu, sondern für alle Informationen, die für die gewerkschaftliche Leitungstätigkeit Gewicht haben, so z. B. über vorgesehene Rationalisierungsmaßnahmen.

Mitwirkung der Gewerkschaften bei der Ausarbeitung von Arbeitsordnungen und anderen betrieblichen Dokumenten *⁵⁰

Nach § 24 Abs. 1 Buchst. c AGB haben die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen das Recht, die im AGB oder anderen Rechtsvorschriften geforderte Zustimmung zu Entscheidungen des Betriebsleiters zu erteilen oder abzulehnen. Damit wurde den Gewerkschaftsleitungen ein Instrument in die Hände gegeben, das es ihnen ermöglicht, wichtige Fragen der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werkträgigen praktisch mit zu entscheiden. Mit diesem Recht üben die Gewerkschaftsleitungen zugleich ihr Kontrollrecht nach § 24 Abs. 1 Buchst. e AGB aus, so z. B. bei Kündigungen durch den Betrieb, der Anordnung von Überstunden, der Gewährung von Prämien u. a. m.⁶ Daraus resultiert eine hohe Verantwortung für jede Gewerkschaftsleitung.

In diesem Zusammenhang ist vor allem die Mitwirkung der Gewerkschaften an der Ausarbeitung von Arbeitsordnungen und anderen betrieblichen Regelungen von Bedeutung. Gemäß § 92 AGB dürfen die Arbeitsordnungen als bedeutsame Leitungsinstrumente des Betriebes nur mit Zustimmung der BGL — die AGL ist dafür nicht zuständig — in Kraft gesetzt werden. Es hat sich gezeigt, daß die Mehrzahl der BGLs dieses Zustimmungsrecht nicht als formalen Akt, sondern als aktive Mitwirkung verstanden hat. Durch die Organisierung von Beratungen in den Gewerkschaftsgruppen und in den AGLs und durch die gründliche Behandlung von Problemen der Arbeitsordnung wurde wirksamer Einfluß auf die Gestaltung genommen.

So wurde z. B. darauf eingewirkt, daß die Arbeitsordnungen konkrete und eindeutige Festlegungen über die Rechte und Pflichten der Werkträgigen und der Leiter treffen, keine Wiederholungen aus gesetzlichen Bestimmungen enthalten, überschaubar und nicht zu umfangreich sind.⁷ Mit Hilfe ihrer Rechtskommissionen trugen die BGLs vor allem auch dazu bei, daß keine gesetzwidrigen Festlegungen in die Arbeitsordnungen aufgenommen wurden. So war es z. B. in einigen Betrieben notwendig, gegen die Auffassung einzelner Leiter aufzutreten, die über § 254 AGB hinausgehende Disziplinarmaßnahmen festlegen wollten. Dabei war oft klarzustellen, daß das AGB durch-

aus genügend Möglichkeiten bietet, um Disziplinverstößen wirksam zu begegnen.⁸ Es geht in erster Linie darum, diese gesetzlichen Möglichkeiten richtig zu nutzen, und nicht darum, neue Sanktionen einzuführen.

Große Aufmerksamkeit haben die BGLs denjenigen Festlegungen in der Arbeitsordnung zugewandt, die der Gewährleistung des Informationsrechts der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen dienen. Sie gingen dabei davon aus, daß die effektive Mitwirkung der Gewerkschaften an der Leitung und Planung wesentlich mit davon abhängt, daß der jeweils verantwortliche Leiter sie rechtzeitig und gründlich über die vorgesehene Leiterentscheidung informiert.

Jetzt besteht eine wichtige Aufgabe der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen darin, die nach Inkrafttreten des AGB überarbeiteten Arbeitsordnungen durchsetzen zu helfen. Dort, wo Mängel in den Arbeitsordnungen bestehen, sollten die Gewerkschaftsleitungen auf eine Überarbeitung hinwirken. Die Arbeitsordnungen und ihre Verwirklichung müssen stets im Blickpunkt der gewerkschaftlichen Leitungstätigkeit stehen. Sie sind entscheidende Grundlagen für Ordnung, Disziplin und Sicherheit im Betrieb. Auch für einige übergeordnete Leiter sollte dies maßgeblich sein, die Verwirklichung der Arbeitsordnungen stärker in ihre Kontrolltätigkeit einzubeziehen.

Eine umfassende Arbeit leisten die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen bei der Ausarbeitung des Betriebskollektivvertrages (BKV). Ausgehend von ihrem Recht, BKVs und andere Vereinbarungen mit dem Betriebsleiter abzuschließen (§ 24 Abs. 1 Buchst. a AGB), sind sie ihrer Verantwortung immer besser nachgekommen, den BKV als bedeutendes Instrument der sozialistischen Demokratie so zu gestalten, daß er eine hohe, politische, ökonomische und soziale Wirksamkeit erhält.⁹ Je besser die Kontrolle über die Einhaltung aller Festlegungen im BKV durchgeführt wird, desto mehr wird er dazu beitragen, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die für die Erfüllung der Aufgaben des Betriebskollektivs erforderlich sind. Dies wird bei der Verwirklichung des BKV 1981 erneut deutlich sichtbar.

Zusammenfassend ist hinsichtlich der Anwendung der Rechte der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen zu unterstreichen, daß die übergeordneten Vorstände planmäßig für eine qualifizierte Anleitung der Gewerkschaftsfunktionäre in den Betrieben sorgen sollten. Je besser dies in Schulungen, BGL- und AGL-Anleitungen, gewerkschaftlichen Rechtskonferenzen und in anderen Formen geschieht, desto wirksamer wird der gewerkschaftliche Einfluß im Betrieb sein, und die Autorität der Gewerkschaften wird umfassend gestärkt.^{4 5}

1 Vgl. Programm der SED, Berlin 1976, S. 43; H. Tisch, Rede auf der 31. Generalratstagung des Weltgewerkschaftsbundes, Tribüne vom 3. März 1980, S. 3.

2 Beispielsweise sieht § 1 Abs. 3 MRG vor, daß der Ministerrat gemeinsam mit dem Bundesvorstand des FDGB Maßnahmen zur Entwicklung der Arbeits- und Lebensbedingungen sowie des Gesundheits- und Arbeitsschutzes festlegt und mit ihm die Grundlinie der Sozial-, Lohn- und Einkommenspolitik erarbeitet.

3 J. Töpfer, „Die Ideologischen Aufgaben der Gewerkschaften in Vorbereitung des X. Parteitag der SED“ (Referat auf der 11. Tagung des Bundesvorstandes des FDGB), Tribüne vom 4. November 1980, S. 7.

4 Vgl. G. Schürer, Zum Volkswirtschaftsplan 1981 (Referat auf der 13. Tagung des Zentralkomitees der SED), Berlin 1980, S. 79.

5 Vgl. Ordnung für die Wahrnehmung der Rechte der Gewerkschaften beim Abschluß, bei der Änderung und der Auflösung von Arbeitsverträgen (Beschuß des Sekretariats des Bundesvorstandes des FDGB vom 21. Juni 1978), In: Arbeitsrechtliche Beschlüsse, Dokumente, Berlin 1980, S. 10 ff.

6 Eine Zusammenstellung der Zustimmungsrechte der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen ist enthalten in: W. Hantsche/5. Sahr, Leitung des Betriebes und Mitwirkung der Werkträgigen, Schriftenreihe zum AGB, Heft 2, Berlin 1978, S. 23 f.

7 Vgl. hierzu H. Flammiger/H. Fritzsche/F. Lange, „Inhaltliche Ausgestaltung der Arbeitsordnungen der Betriebe“, NJ 1978, Heft 9, S. 376 ff.

8 Vgl. H. Helntze, „Gewerkschaftliche Rechtsarbeit in Vorbereitung des X. Parteitages der SED“, NJ 1980, Heft 9, S. 393 ff.

9 Vgl. H. Helntze, „Die Aufgaben der Gewerkschaften in Vorbereitung des X. Parteitages der SED und die Erfüllung des Volkswirtschaftsplanes 1981“ (Referat auf der 12. Tagung des Bundesvorstandes des FDGB), Tribüne vom 16. Dezember 1980, S. 4.