

leitung vom beabsichtigten Abschluß eines Arbeitsvertrages rechtzeitig zu verständigen.⁵ Was rechtzeitig ist, hängt von der Gesamtheit aller Bedingungen im Betrieb ab. Der verantwortliche leitende Mitarbeiter erfüllt die Anforderungen an die Rechtzeitigkeit m. E. immer dann, wenn er die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung unmittelbar nach eigener Kenntnis über den Termin für das Einstellungsgespräch informiert.

Die Information des Betriebes an die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung sollte m. E. vor allem folgende Fakten enthalten:

- Beruf und Alter des Werk tätigen,
- die für ihn vorgesehene Arbeitsaufgabe,
- das Arbeitskollektiv, in dem er tätig werden soll, und
- die vorgesehene Entlohnung (insbesondere bei einem Gehalt mit Von-bis-Spannen).

Weitere Informationen sind dann notwendig, wenn es besondere Wünsche des Werk tätigen gibt (z. B. auf Teilzeitbeschäftigung) oder andere Probleme im Zusammenhang mit dem Abschluß eines Arbeitsvertrages zu lösen sind (z. B. die Beschaffung eines Krippen- oder Kindergartenplatzes).

Die Pflicht des Betriebes zur rechtzeitigen Information der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung besteht vor allem auch dann, wenn im AGB oder in anderen Rechtsvorschriften die gewerkschaftliche Zustimmung zu einer beabsichtigten Entscheidung des Betriebsleiters vorgesehen ist.⁶ Damit wird gewährleistet, daß die Gewerkschaftsleitung den Entscheidungsvorschlag gründlich und ohne eine zusätzliche Leitungssitzung beraten kann. Gerade weil die gewerkschaftliche Zustimmung in § 24 Abs. 3 AGB als Rechtswirkungsvoraussetzung für die Entscheidung des Leiters geregelt ist, muß betont werden, daß die Verantwortung für die rechtzeitige Information der Gewerkschaft beim zuständigen staatlichen Leiter liegt. Er ist daher auch für eventuelle nachteilige Folgen einer nicht rechtzeitig erteilten Information verantwortlich.

Die Arbeitsordnungen müssen für jede Gewerkschaftsleitung und für jeden Gewerkschaftsfunktionär übersichtlich darlegen, welche Voraussetzungen die leitenden Mitarbeiter des Betriebes konkret schaffen müssen, damit die gewerkschaftlichen Mitwirkungsrechte mit hoher Effektivität wahrgenommen werden können. Auch die Werk tätigen müssen der Arbeitsordnung entnehmen können, in welcher Weise ihre gewerkschaftliche Interessenvertretung bei der Gestaltung ihres Arbeitsrechtsverhältnisses realisiert wird.

Konkretisierung der Arbeitspflichten der Werk tätigen ohne Leitungsfunktion

Die grundsätzlichen Arbeitspflichten der Werk tätigen sind in § 80 Abs. 1 AGB genannt. Weitere wichtige Arbeitspflichten ergeben sich — abgesehen von den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag und dem die Arbeitsaufgabe konkretisierenden Funktionsplan — aus anderen Rechtsvorschriften, aus Rahmenkollektivverträgen, aus der Arbeitsordnung und anderen betrieblichen Regelungen sowie aus Weisungen der weisungsbefugten Leiter.

Es ist eine wichtige Aufgabe der Betriebe, in der Arbeitsordnung insbesondere diejenigen Pflichten aller Werk tätigen festzulegen, die eine straffe Ordnung und Disziplin, den ordnungsgemäßen Arbeitsablauf im Betrieb, die Zusammenarbeit in den Arbeitskollektiven sowie den Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutz gewährleisten (§ 91 Abs. 2 Buchst. a AGB). Hierunter fallen beispielsweise Regelungen zur Einhaltung der Arbeitszeit und zur Kontrolle darüber (Anwesenheitslisten u. ä.), zum ordnungsgemäßen Verhalten am Arbeitsplatz und beim Umgang mit Arbeitsmitteln, zur Sicherheit der Arbeitsräume, zu Meldepflichten bei Betriebsstörungen und Havarien u. a. m. Damit soll die konkrete Verantwortung der Werk tätigen im Hinblick auf die Anforderungen aus ihrem Arbeitsrechtsverhältnis deutlich werden.

Die Praxis zeigt, daß derartige Regelungen in den Arbeitsordnungen breiten Raum einnehmen. In sehr vielfältiger und differenzierter Weise werden die Rechte und Pflichten der Werk tätigen im Rahmen ihres Arbeitsrechtsverhältnisses und entsprechend den Bedingungen des jeweiligen Betriebes konkretisiert. Da sich die Betriebe dabei im allgemeinen an der Gliederung des AGB orientieren, sind diese Rechte und Pflichten für die Werk tätigen überschaubar geregelt.

Rechtsvorschrift und Regelung in der Arbeitsordnung

Nach wie vor stehen die Betriebe bei der inhaltlichen Ausgestaltung ihrer Arbeitsordnungen vor einer schwierigen Frage: Sollen sie in der Arbeitsordnung Bestimmungen des AGB und anderer Rechtsvorschriften wiederholen oder nicht?

Wo die Wiederholung des Gesetzestextes nicht in der ursprünglichen Formulierung, sondern „mit eigenen Worten“ erfolgt, unterlaufen nicht selten Fehler, so daß z. B. Regelungen der Arbeitsordnung die Rechte und Pflichten der Werk tätigen aus den Rechtsvorschriften in unzulässiger Weise einschränken. Damit wird eine wesentliche Bedingung für betriebliche Regelungen nicht erfüllt, nämlich daß sie den Rechtsvorschriften entsprechen müssen (§ 12 AGB). Solche betrieblichen Regelungen sind demzufolge rechtswirksam. So kann z. B. nicht durchgesetzt werden, daß Werk tätige nur schriftlich kündigen dürfen, daß für die Auflösung des Arbeitsvertrages hauptsächlich der Aufhebungsvertrag zu nutzen ist oder daß Abschlußbeurteilungen dem Werk tätigen nur auf Verlangen ausgehändigt werden. Derartige Festlegungen, wie sie vereinzelt in Arbeitsordnungen anzutreffen sind, widersprechen eindeutig den entsprechenden Bestimmungen des AGB.

Die bloße Wiederholung von Normen des AGB und anderer Rechtsvorschriften in der Arbeitsordnung ist nicht nur formal und unrationell, sondern sie entspricht auch nicht der Funktion der Arbeitsordnung, die ja gerade darin besteht, die Rechtsnormen entsprechend den betrieblichen Bedingungen zu konkretisieren. Der Betriebsleiter hat deshalb die Aufgabe, die Rechtsnormen auf die Bedingungen des Betriebes schöpferisch anzuwenden, denn nur „eine schöpferische Anwendung der Rechtsnormen gewährleistet deren effektivstes Einwirken auf die Entwicklung der gesellschaftlichen Verhältnisse“⁷

Auf die Wiederholung von Gesetzestext in der Arbeitsordnung sollte daher grundsätzlich verzichtet werden.⁸ Ausnahmen erscheinen nur dort angebracht, wo es für das Verständnis der betrieblichen Regelung unerlässlich ist, so z. B. bei der Delegierung der Disziplinarbefugnis des Betriebsleiters auf bestimmte leitende Mitarbeiter in der Weise, daß die gesetzlich zulässigen Disziplinarmaßnahmen in der Arbeitsordnung genannt werden.^{1 2 3 4 5 6 7 8}

1 Zum Rechtscharakter betrieblicher Ordnungen sowie zu Ihrer Abgrenzung von weiteren rechtlichen Leitungsinstrumenten im Betrieb vgl. K. Hildebrandt/U. Kensy in NJ 1981, Heft 1, S. 9 ff.

2 Vgl. Methodische Hinweise zur Anwendung der Arbeitsklassifizierung, Teil A, Dresden 1978, sowie H. Flammiger/H. Fritzsche/F. Lange, „Inhaltliche Ausgestaltung der Arbeitsordnungen der Betriebe“, NJ 1978, Heft 9, S. 376 ff.

3 Zu den Rechten der Betriebsgewerkschaftsorganisation vgl. W. Hantsche/S. Sahr, Leitung des Betriebes und Mitwirkung der Werk tätigen, Schriftenreihe zum AGB, Heft 2, Berlin 1978, S. 15 ff.; W. Hantsche, „Die Rechte der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen - Ausdruck der sozialistischen Demokratie im Betrieb“, NJ 1981, Heft 4, S. 157 ff.

4 AbgedruCkt in: Arbeitsrechtliche Beschlüsse, Dokumente, Berlin 1980, S. 10 ff.

5 Das Erfordernis der rechtzeitigen Information gilt ebenso auch für die gewerkschaftliche Mitwirkung bei der Vorbereitung von Änderungs-, Aufhebungs- und Überleitungsverträgen.

6 Eine Zusammenstellung aller Fälle, in denen die gewerkschaftliche Zustimmung vorgesehen ist, findet sich bei W. Hantsche/S. Sahr, a. a. O., S. 23 f.

7 I. A. Lukas/Chewa, Sozialistisches Rechtsbewußtsein und Gesetzlichkeit, Berlin 1976, S. 34.

8 So auch H. Flammiger/H. Fritzsche/F. Lange, a. a. O., S. 376, und K. Hildebrandt/U. Kensy, a. a. O., S. 11.