

den, weshalb in § 17 Abs. 1 AGB die Kombinate bewußt ausdrücklich aufgeführt wurden. Andererseits war die Entwicklung zu diesem Zeitpunkt noch nicht so weit gediehen, daß die innere Struktur der Kombinate, die Aufgaben, die Rechtsstellung der Struktureinheiten bereits feststanden. Deshalb konnte in § 17 Abs. 1 AGB nicht detailliert geregelt werden, inwieweit einerseits das Kombinat und andererseits der Kombinatbetrieb arbeitsrechtsfähig ist. Es mußte also die allgemeine Formulierung „Kombinate“ gewählt werden, um den künftigen wirtschaftsrechtlichen Regelungen keine Schranken zu setzen. Das war mit der selbstverständlichen Erkenntnis verbunden, daß diese allgemeine Regelung entsprechend der Weiterentwicklung der Kombinate auszulegen ist.⁷ Die notwendige Interpretation des § 17 Abs. 1 AGB muß nunmehr auf der Grundlage der KombinatiVO vorgenommen werden.

Das Kombinat als Beteiligter von Arbeitsrechtsverhältnissen

Das Kombinat ist, unabhängig davon, ob es in Kombinatbetriebe oder Betriebsteile untergliedert ist, gemäß § 17 Abs. 1 AGB Beteiligter der Arbeitsrechtsverhältnisse mit denjenigen Werkträgern, die ausschließlich Arbeitsaufgaben ausführen, mit denen die Aufgaben des Kombinats als Ganzes gelöst werden. Das setzt die Existenz einer selbstständigen Kombinatleitung gemäß § 26 Abs. 1 Satz 3 KombinatiVO voraus und betrifft die in der Kombinatleitung beschäftigten Werkträgern.

Es muß nach § 17 Abs. 1 AGB weiterhin als zulässig betrachtet werden, daß das Kombinat bei Untergliederung in Kombinatbetriebe und arbeitsrechtsfähige Betriebsteile Beteiligter von Arbeitsrechtsverhältnissen mit solchen Werkträgern ist, die nicht in der Kombinatleitung, sondern entsprechend der Vereinbarung im Arbeitsvertrag innerhalb des Kombinats variabel in mehreren Kombinatbetrieben eingesetzt werden. Das wird — wenn gleich es dazu noch eingehenderer Untersuchungen bedarf — u. E. im Interesse der vollen Nutzung des Arbeitsvermögens des Kombinats, der steigenden Qualifikation der Werkträgern und der Bildung und Vereinbarung von Arbeitsaufgaben, die einen variablen Einsatz ermöglichen, künftig an Bedeutung zunehmen. Praktisch werden dürfte es für Brigaden, die für das gesamte Kombinat gebildet werden, um spezielle Reparaturen auszuführen bzw. größere Havarien zu beseitigen, sowie für Werkträgern, die ständig in den verschiedenen Betrieben und Betriebsteilen des Kombinats spezielle Aufgaben zu erfüllen haben, usw.

In diesen Fällen kann u. E. weder durch den Abschluß mehrerer Teilarbeitsrechtsverhältnisse mit verschiedenen Betrieben eines Kombinats noch durch den Abschluß von Delegationen (§ 50 AGB) oder die vorübergehende Übertragung einer anderen Arbeit (§§ 84 ff. AGB) die gewünschte Zielstellung erreicht werden. Dabei ist selbstverständlich den Vereinbarungen der Arbeitsaufgabe und des Arbeitsortes im Arbeitsvertrag besondere Bedeutung beizumessen. Sie müssen den variablen Einsatz exakt zum Inhalt haben und sind vor allem bezüglich des Arbeitsortes gemäß der Orientierung des § 40 Abs. 2 AGB vorzunehmen.

Das Kombinat ist schließlich auch Beteiligter der Arbeitsrechtsverhältnisse mit denjenigen Werkträgern, die ausschließlich in solchen Betriebsteilen des Kombinats tätig sind, für die § 17 Abs. 3 AGB nicht zutrifft, d. h. die nicht arbeitsrechtsfähig sind.

Der Kombinatbetrieb als Beteiligter von Arbeitsrechtsverhältnissen

Der Kombinatbetrieb — und nur dieser — ist gemäß § 17 Abs. 1 AGB Beteiligter der Arbeitsrechtsverhältnisse mit denjenigen Werkträgern, die vereinbarungsgemäß Arbeitsaufgaben ausführen, die direkt der Erfüllung seiner Aufgaben dienen, die also bei ihm beschäftigt sind. Das ist bei den in Kombinatbetriebe gegliederten Kombinatbetrieben der Normalfall. Es entspricht der ökonomischen und juristischen Selbstständigkeit der Kombinatbetriebe sowie der Bedeutung des Betriebskollektivs für die Entwicklung der sozialen Beziehungen.

Durch seine Arbeit in einem Betrieb nimmt der Werkträger als sozialistischer Eigentümer am gesellschaftlichen Arbeitsprozeß teil. In diesem relativ abgegrenzten und

überschaubaren Bereich kann er in den gewerkschaftlichen Organisationsformen an der Leitung und Planung teilnehmen, wird der Zusammenhang zwischen persönlicher Arbeitsleistung, Effektivität des Arbeitsprozesses und Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen für ihn deutlich. Hier sind die Bedingungen gegeben, welche die Entfaltung der Persönlichkeit, die Herausbildung sozialistischer Interessen und Motive und die Ausprägung der Kollektivbeziehungen am meisten fördern. Die Bedeutung des Betriebskollektivs wird auch daran deutlich, daß die Gewerkschaften hier die effektivste Form der Wahrnehmung ihrer Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte sehen, weshalb der a. g. Beschluß des Präsidiums des Bundesvorstandes des FDGB vom 22. September 1981 die Delegation von Aufgaben der BGL, die sich entsprechend ihren Rechten aus dem AGB als zuständige gewerkschaftliche Leitung gegenüber dem Betriebsdirektor ergeben, auf das Kollektiv der BGL-Vorsitzenden des Kombinats ausdrücklich für unzulässig erklärt.

Wird das Kombinat durch einen Stammbetrieb geleitet — was nach § 26 Abs. 1 Satz 2 der KombinatiVO in der Regel der Fall sein soll —, so ist dieser Beteiligter der Arbeitsrechtsverhältnisse mit den dort beschäftigten Werkträgern. Das bezieht sich in vollem Umfang auf jene Werkträgern — vor allem solche in leitenden Funktionen —, die gleichzeitig Aufgaben der Leitung des Betriebes und des Kombinats im Rahmen der vereinbarten Arbeitsaufgabe ausführen. Auch diese haben nicht etwa ein geteiltes Arbeitsrechtsverhältnis, teils zum Kombinatbetrieb (Stammbetrieb) und teils zum Kombinat. In bezug auf die Vereinbarung von Arbeitsaufgabe und Arbeitsort mit diesen Werkträgern sind die gleichen Anforderungen zu beachten, die hinsichtlich der im Kombinat variabel eingesetzten Werkträgern dargelegt wurden.

Der Kombinatbetrieb ist auch Beteiligter von Arbeitsrechtsverhältnissen mit denjenigen Werkträgern, die in nicht arbeitsrechtsfähigen Betriebsteilen des Kombinatbetriebes tätig sind.

Der Betriebsteil als Beteiligter von Arbeitsrechtsverhältnissen

Der Betriebsteil eines Kombinats oder Kombinatbetriebes ist Beteiligter der Arbeitsrechtsverhältnisse mit den Werkträgern, die ausschließlich in ihm tätig sind, wenn ihm gemäß § 17 Abs. 3 AGB und § 6 Abs. 4 KombinatiVO entsprechende Rechte und Pflichten übertragen wurden, d. h. die Arbeitsrechtsfähigkeit eingeräumt worden ist. Mit der Übertragung dieser Rechte und Pflichten wird der Betriebsteil zwar nicht ökonomisch und juristisch selbstständig, aber er erhält in einem bestimmten Umfang Rechtsfähigkeit, eben in dem Umfang, Beteiligter von Arbeitsrechtsverhältnissen zu sein.

Arbeitsrechtlich wird damit der Betriebsteil hinsichtlich der Begründung, Änderung und Beendigung von Arbeitsrechtsverhältnissen sowie hinsichtlich der Rechte und Pflichten aus diesen Arbeitsrechtsverhältnissen zum „Betrieb“ i. S. des § 17 AGB. Er handelt insoweit in eigenem Namen, d. h. aus eigener Arbeitsrechtsfähigkeit und nicht „als juristisch unselbständiges Element“ des Kombinats bzw. Kombinatbetriebes.⁸ Das ergibt sich daraus, daß das Arbeitsrechtsverhältnis zur Erfüllung der Aufgaben, die dem Betriebsteil zukommen, dort bestehen muß und nur dort bestehen kann, wo die tatsächlichen Arbeitsbeziehungen (das gesellschaftliche Arbeitsverhältnis) existieren, und aus der Notwendigkeit, die arbeits- und die wirtschaftsrechtliche Stellung der Betriebsteile zu unterscheiden.

Bei Arbeitsrechtsverhältnissen mit einem nach § 17 Abs. 3 AGB arbeitsrechtsfähigen Betriebsteil bestehen alle Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis zwischen dem Werkträgern und dem Betriebsteil. Das gilt für das Weisungsrecht (§ 82 AGB), das Recht zum Erlaß von Verfügungen und die Erfüllung der Ansprüche des Werkträgern (z. B. Freistellung von der Arbeit [§§ 181 ff. AGB]), die Pflichten und die arbeitsrechtliche Verantwortlichkeit des Werkträgern und ebenso auch für die Schadenersatzpflicht des Betriebes. Daß finanzielle Ansprüche des Werkträgern u. U. nicht aus den dem Betriebsteil zur Verfügung gestellten Fonds, sondern ggf. aus den Fonds des Kombinats bzw. des Kombinatbetriebes befriedigt werden müssen, ist keine arbeitsrechtliche, sondern eine innerkombinatliche bzw. innerbetriebliche, also wirtschaftsrecht-