

liehe Frage. Diese Folge ergibt sich daraus, daß der arbeitsrechtsfähige Betriebsteil ökonomisch unselbständig bleibt.

Eine ganz andere Rechtslage ergibt sich, wenn dem Betriebsteil keine Arbeitsrechtsfähigkeit eingeräumt wurde, sondern lediglich der Betriebsteilleiter die Befugnis erhellen hat, mit Werkträgern, die im betreffenden Betriebsteil eingesetzt werden, für das Kombinat bzw. für den Kombinatbetrieb Arbeitsrechtsverhältnisse zu begründen, zu ändern bzw. zu beenden. Eine solche beschränkte Übertragung von Rechten und Pflichten ist durch Aufnahme in die Arbeitsordnung des Kombinats bzw. Kombinatbetriebes möglich (§ 91 Abs. 2 AGB). Hierbei wird § 17 Abs. 3 AGB überhaupt nicht praktisch, da nur Aufgaben und Befugnisse (Einstellungsbefugnis) innerhalb des Arbeitsrechtsverhältnisses des Betriebsteilleiters übertragen werden.

Im Zusammenhang mit der Stellung des Betriebsteils nach § 17 Abs. 3 AGB ist noch genauer zu untersuchen, wie die Formulierung „gilt als Betrieb im Sinne dieses Gesetzes“ unter Berücksichtigung der KombinatVO auszuulegen ist. Ob er in vollem Umfang die Aufgaben eines „Betriebes“ haben soll, erscheint zumindest hinsichtlich des Abschlusses des BKV, des Erlasses der Arbeitsordnung, des geistig-kulturellen und sportlichen Lebens und der sozialen Betreuung untersuchungsbedürftig. Sicher kann die Übertragung der Rechte und Pflichten gemäß § 6 Abs. 4 KombinatVO differenziert erfolgen, aber welche Konsequenzen das für die Regelung des § 17 AGB hat, ist damit noch nicht geklärt.

Im Zusammenhang mit der Arbeitsrechtsfähigkeit der Betriebsteile ist schließlich zu bemerken, daß von der in § 17 Abs. 3 AGB gebotenen Möglichkeit in der Praxis mehr und immer dann Gebrauch gemacht werden sollte, wenn ein Betriebsteil eine Größe erreicht hat, die die üblichen Vorstellungen von einem „Betrieb“ überschreitet, und wenn die (relativ großen) Betriebsteile örtlich weit voneinander getrennt sind. Das entspricht u. E. den durch die relativ selbständigen wirtschaftlichen Aufgaben geprägten Beziehungen der Werkträgern zu ihrem „Betrieb“. Diese Beziehungen bestimmen die Möglichkeit, im Betriebskollektiv die Persönlichkeit zu entfalten und soziale Bindungen herauszubilden sowie die Arbeits- und Lebensbedingungen der Werkträgern entsprechend der jeweiligen Situation zu gestalten. Wesentliche Seiten der Kollektivbildung werden bei einer bestimmten Größe im Betriebsteil vollzogen, während die Beziehungen zum Kombinat bzw. zum Kombinatbetrieb für den einzelnen Werkträgern wenig sichtbar werden und rein formal bestehen. Auch hier ist deshalb die dialektische Einheit von gesellschaftlichem Arbeitsverhältnis und Arbeitsrechtsverhältnis herzustellen.

#### *Kombinatsordnungen und Arbeitsordnungen der Kombinatbetriebe*

Bei der Gestaltung der Beziehungen innerhalb der Kombinate, vor allem der Beziehungen zwischen Kombinat und Kombinatbetrieben mit rechtlichen Mitteln, spielen die Ordnungen (§ 26 Abs. 2 und 3 KombinatVO) eine besondere Rolle. Mit ihnen legt der Generaldirektor des Kombinats vor allem die Aufgaben und die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten sowohl des Kombinats als auch der Kombinatbetriebe sowie die Arbeitsabläufe im Kombinat für eine effektive Gestaltung des einheitlichen Reproduktionsprozesses fest.<sup>9</sup>

Im Zusammenhang mit der umfassenden Anwendung der Ordnungen, der Untersuchung ihres Inhalts, ihres Rechtscharakters und ihrer Rechtswirkung ist verständlicherweise das Problem aufgetaucht, welche arbeitsrechtlichen Wirkungen die Ordnungen haben, insbesondere wie ihr Verhältnis zur Arbeitsordnung der Kombinatbetriebe (§ 91 AGB) zu beurteilen ist. Dazu gibt es nach wie vor unterschiedliche Auffassungen.<sup>10</sup> Die Lösung ist bisher von bestimmten theoretischen Positionen zum Rechtscharakter der Ordnungen einerseits und der Arbeitsordnung andererseits<sup>11</sup> oder allein von den Befugnissen des Generaldirektors<sup>12</sup> her versucht worden. Nach unserer Überzeugung muß aber vom Inhalt der Arbeitsordnung, von der Regelung über ihren Erlaß unter besonderer Berücksichtigung der gewerkschaftlichen Mitbestimmungsrechte sowie von der Spezifik und zugleich dialektischen Einheit von Arbeits- und Wirtschaftsrecht ausgegangen werden.

Inhalt der Arbeitsordnung sind nach § 91 AGB verbindliche Verhaltensregeln, also Normen, die für alle oder für bestimmte Gruppen von Werkträgern des „Betriebes“ i. S. des AGB gelten, automatisch Inhalt der Arbeitsrechtsverhältnisse werden und somit Arbeitspflichten gemäß § 80 Abs. 1 AGB ergeben.<sup>13</sup> Mit diesem Inhalt unterscheidet sich die Arbeitsordnung von der arbeitsrechtlichen Weisung (§ 82 Abs. 2 AGB) und vom Funktionsplan zur konkreten Festlegung des Inhalts der vereinbarten Arbeitsaufgabe, der juristisch eine komplexe Weisung darstellt (§ 73 Abs. 2 AGB). Diese haben das konkrete Arbeitsrechtsverhältnis bezüglich der Pflichten einzelner Werkträger zum Inhalt und sind folglich keine allgemeinen Verhaltensregeln (Normen), sondern Individualakte.

In der Arbeitsordnung sind die Verhaltensregeln für die Werkträgern und die leitenden Mitarbeiter auf der Grundlage der Rechtsvorschriften entsprechend den konkreten Erfordernissen und Bedingungen des jeweiligen Betriebes zu regeln. Mit ihnen soll der tatsächlichen Situation im Betrieb, die zwischen den Kombinatbetrieben oft sehr unterschiedlich ist, Rechnung getragen werden, um entsprechend diesen Gegebenheiten hohe Effektivität und Qualität der Arbeit, ordnungsgemäßen Arbeitsablauf, straffe Ordnung und Disziplin u. a. m. zu gewährleisten. Mit diesen Verhaltensregeln werden wesentliche Teile der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werkträgern festgelegt, die — soweit es das Verhalten im Zusammenhang mit der Arbeit und der Anwesenheit im Betrieb betrifft — ebenfalls nur den konkreten betrieblichen Bedingungen entsprechend gestaltet werden können. Deshalb ist im AGB vorgeschrieben, daß die Arbeitsordnung im Betrieb zu schaffen, hier unter breiter Einbeziehung der Werkträgern auszuarbeiten, vom Betriebsleiter zu erlassen ist und zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung bedarf (§§ 92 Abs. 1, 24 Abs. 3 AGB).

Diese Regelung bezieht sich bei den in Kombinatbetriebe gegliederten Kombinatbetrieben eindeutig auf den jeweiligen Kombinatbetrieb. Eine andere Auslegung würde der Bedeutung, der Zielstellung und dem Inhalt der Arbeitsordnung widersprechen. Kombinatordnungen können somit die betrieblichen Arbeitsordnungen weder ersetzen noch ausschließen. Sie können und werden teilweise für die Direktoren der Kombinatbetriebe die verbindliche Grundlage dafür sein, für entsprechende Festlegungen in den betrieblichen Arbeitsordnungen zu sorgen. Direkt als Arbeitsordnung oder als Teil einer solchen gilt die Kombinatordnung nicht. Kombinatordnungen bedürfen u. E., soweit es den für die Arbeitsordnungen gesetzlich geregelten Inhalt betrifft, der Realisierung mittels der betrieblichen Arbeitsordnung.<sup>14</sup>

Damit ist zugleich auch gesagt, daß der Generaldirektor des Kombinats auch nicht mit Zustimmung des Kollektivs der BGL-Vorsitzenden eine Arbeitsordnung für die Kombinatbetriebe erlassen kann. Darauf bezieht sich die in Fußnote 3 zitierte Formulierung des o. g. Beschlusses vom 22. September 1981, die eine Delegation von Aufgaben der BGL gegenüber dem Betriebsdirektor verbietet. Wenn das aber nicht zulässig ist, dann kann es schon gar nicht möglich sein, daß der den Arbeitsordnungen vorbehaltene Inhalt durch Kombinatordnung festgelegt wird, daß also der Kombinatordnung Rechtswirkungen einer Arbeitsordnung zuerkannt werden. Es ist selbstverständlich möglich, daß eine mit Hilfe der Kombinatleitung für einen Kombinatbetrieb erarbeitete Arbeitsordnung als Beispiel zur Anleitung für andere (Betriebe) erklärt wird. Der Generaldirektor hat im Rahmen seiner Weisungsbefugnis gegenüber den Direktoren der Kombinatbetriebe (§ 25 Abs. 1 KombinatVO) selbstverständlich auch das Recht, diese zu verpflichten, sich mit allen ihnen zu Gebote stehenden Möglichkeiten für die Aufnahme bestimmter Regelungen (etwa entsprechend der Beispiel-Arbeitsordnung) in die betriebliche Arbeitsordnung einzusetzen. Eine weitergehende Verpflichtung ist nicht möglich, weil über den Inhalt der Arbeitsordnung die BGL mitentscheidet. Solche Weisungen sollten mit dem Kollektiv der BGL-Vorsitzenden abgestimmt werden, um zu sichern, daß auch die BGL-Vorsitzenden in ihren Kombinatbetrieben für ihre Verwirklichung eintreten. Damit wird die auf Kombinatsebene getroffene Festlegung für die Werkträgern der Kombinatbetriebe aber noch nicht verbindlich.

Die auf die Arbeitsordnung bezogenen Feststellungen gelten auch für die anderen normativen betrieblichen Re-