

gelungen, die nach dem AGB zwischen dem Direktor des Kombinatbetriebes und der zuständigen Gewerkschaftsleitung zu vereinbaren sind. Das sind z. B. die Eingruppierung von in Eingruppierungsunterlagen nicht unmittelbar erfaßten Arbeitsaufgaben (§ 101 Abs. 1 Satz 2 AGB), die Lohnformen (§ 104 Abs. 2 AGB), die betriebspezifischen Erschwerniszuschläge (§ 112 Abs. 3 AGB), die Betriebsprämienordnung (§ 116 Abs. 2 AGB) und die Arbeitszeitpläne (§ 167 Abs. 2 AGB). Hierzu ist jedoch zu untersuchen, ob das auf Dauer in allen Fällen so bleiben kann. Ebenso wie es z. B. bereits gegenwärtig Regelungen in den Rahmenkollektivverträgen gibt, die eine einheitliche Lohnform für bestimmte Tätigkeiten in allen Betrieben des Geltungsbereichs des RKV vorschreiben, kann es sich auch als notwendig erweisen, unter bestimmten Voraussetzungen künftige normative Regelungen zu den angeführten oder anderen Fragen für alle oder mehrere Kombinatbetriebe einheitlich zu treffen. Dazu wären entsprechende neue Rechtsvorschriften erforderlich, aus denen sich ergibt, daß das Kombinat insoweit eine Ebene der normativen arbeitsrechtlichen Regelung bildet, während das geltende Recht — von gewissen Ausnahmen abgesehen — nur die gesamte Volkswirtschaft, die Zweige bzw. Bereiche der Volkswirtschaft und die Betriebe als Regelungsebene vorsieht (§§ 9 bis 12 AGB).

*Kombinatsordnungen und Arbeitspflichten der Mitarbeiter der Kombinatbetriebe*

Der unterschiedliche Inhalt der Kombinatsordnungen führt auch dazu, daß ihre arbeitsrechtlichen Auswirkungen differenziert zu betrachten sind.<sup>15</sup> Direkte Auswirkungen ergeben sich, wie ausgeführt, nicht im Hinblick auf die notwendigerweise in den betrieblichen Arbeitsordnungen zu regelnden Fragen. Soweit jedoch in Kombinatsordnungen Pflichten bzw. Aufgaben der Kombinatbetriebe enthalten sind, aus denen sich im Rahmen der innerbetrieblichen Arbeitsteilung für bestimmte, insbesondere leitende Mitarbeiter Pflichten ergeben, ist anders zu entscheiden. Hier entstehen aus der vereinbarten Arbeitsaufgabe und dem damit bestimmten Verantwortungsbereich sowie eventuell konkretisierenden Festlegungen im Funktionsplan durch die Kombinatsordnungen Arbeitspflichten, da die Arbeitsaufgabe so zu erfüllen ist, daß der Betrieb durch die Tätigkeit des Werk tätigen allen normativen Anforderungen gerecht wird. Insoweit begründen die Kombinatsordnungen unmittelbar Pflichten für die betreffenden Mitarbeiter, die damit Arbeitspflichten gemäß § 80 Abs. 1 AGB sind. Das wird u. E. in zwei Fällen praktisch:

a) wenn in den Kombinatsordnungen Mitarbeiter der Kombinatbetriebe direkt benannt sind, etwa in einer „Kombinatsordnung Wissenschaft und Technik“ die Technischen Direktoren oder in einer „Kombinatsordnung Aus- und Weiterbildung“ die Direktoren für Kader und Bildung der Kombinatbetriebe<sup>16</sup>, für diese Mitarbeiter,

b) wenn in den Kombinatsordnungen Aufgaben für bestimmte Struktureinheiten, Fach- oder Funktionalorgane der Kombinatbetriebe festgelegt sind, z. B. für die Abteilungen Materialwirtschaft, den Fuhrpark oder die Sicherheitsinspektion, für die jeweiligen Leiter bzw. zuständigen Mitarbeiter.

Diese unmittelbaren arbeitsrechtlichen Auswirkungen für bestimmte Werk tätige ergeben sich daraus, daß die Kombinatsordnungen normative Regelungen sind, wenn sie auch z. T. nicht als solche, sondern als „normative Einzelentscheidungen“ u. ä. charakterisiert werden<sup>17</sup>. Sie wirken wie Rechtsvorschriften, z. B. wie die Anordnungen der Fachminister, denen sie nahekommen, und sind innerhalb der vereinbarten Arbeitsaufgabe automatisch Inhalt der Arbeitsrechtsverhältnisse.<sup>18</sup>

Diese arbeitsrechtlichen Wirkungen ergeben sich nicht aus einem arbeitsrechtlichen Weisungsrecht des Generaldirektors gegenüber allen Werk tätigen in allen Kombinatbetrieben. Ein solches Weisungsrecht existiert nicht, wie sich u. E. eindeutig aus § 25 Abs. 1 KombinatVO ergibt. Es kann auch nicht aus § 8 KombinatVO abgeleitet werden.<sup>19</sup> Da das arbeitsrechtliche Weisungsrecht seinem Zweck und Inhalt nach stets nur im Rahmen des konkreten Arbeitsrechtsverhältnisses bestehen kann (§§ 82, 83 AGB), halten wir es auch für ausgeschlossen, künftig ein

umfassendes arbeitsrechtliches Weisungsrecht des Generaldirektors zu regeln.<sup>20</sup>

Soweit sich aus den Kombinatsordnungen direkt Arbeitspflichten für bestimmte Mitarbeiter ergeben, die keiner arbeitsrechtlichen Umsetzung bedürfen, werden sie nicht erst mit der Aufnahme in den Funktionsplan verbindlich. In diesem kann und sollte jedoch auf die sich aus den Kombinatsordnungen ergebenden Arbeitspflichten hingewiesen bzw. auf diese verwiesen werden. Der Funktionsplan legt aber in diesem Falle, im Unterschied zu seinem üblichen Inhalt, nicht konkrete Arbeitspflichten zur Erfüllung der vereinbarten Arbeitsaufgabe fest, sondern wiederholt normativ geregelte Pflichten. Daraus wird deutlich, daß auch dieses arbeitsrechtliche Leitungsinstrument teils konstitutiven, teils deklaratorischen Inhalt hat.<sup>111</sup>

- 1 Vgl. E. Honecker, Bericht des Zentralkomitees der SED an den X. Parteitag, Berlin 1981, S. 48 ff.
- 2 Informationsblatt des FDGB 1981, Nr. 5, S. 2 f.
- 3 Dieser juristische Inhalt ergibt sich aus Ziff. 3 Buchst. a des o. g. Beschlusses: „Es darf keine Delegation von Aufgaben der Betriebsgewerkschaftsleitungen ... erfolgen.“
- 4 Vgl. H. Martin, „Neue Kombinat-Ve\* Ordnung hilft Leitung und Planung vervollkommen“, Arbeit und Arbeitsrecht 1980, Heft 1, S. 5 ff.; P. Gäse, „Kombinat als Ganzes — eine arbeitsrechtliche Einheit“, Arbeit und Arbeitsrecht 1981, Heft 7, S. 315 ff.; K. Hildebrandt/U. Kensy, „Ordnungen — wichtige Leitungsmittel bei der Rechtsverwirklichung in den Kombinat“, NJ 1981, Heft 1, S. 9 ff.
- 9 G. Görner, „Zur Stellung des Kombinats und seiner Struktureinheiten“, Wirtschaftsrecht 1980, Heft 4, S. 186 ff.
- 6 Auf die fehlerhafte Interpretation der Auffassung von A. Langanke durch P. Gäse (a. a. O.) wurde von der Autorin bereits eingegangen (vgl. Arbeit und Arbeitsrecht 1981, Heft 12, S. 522).
- 7 H. Martin (a. a. O., S. 6) hat diese Motive für § 17 Abs. 1 AGB nicht berücksichtigt, weshalb er zu einem u. E. nicht zutreffenden Ergebnis kommt.
- 8 Der gegenteiligen Auffassung von P. Gäse (a. a. O., S. 317) kann nicht beigetreten werden. Sie beruht auf einer ungenügenden Trennung der arbeitsrechtlichen und der wirtschaftsrechtlichen Stellung der Betriebsteile und ist in sich widersprüchlich. Wenn der Betriebsteil „Partner aller arbeitsrechtlichen Beziehungen und damit auch des Arbeitsrechtsverhältnisses“ ist, muß er auch die Eigenschaft der arbeitsrechtlichen Selbständigkeit haben und insoweit aus eigener Befugnis und im eigenen Namen handeln.
- 9 Vgl. dazu die ausführlichen Darlegungen von K. Hildebrandt/U. Kensy, a. a. O.
- 10 Vgl. K. Hildebrandt/U. Kensy (a. a. O., S. 9), mit gleichem Ergebnis, teilweise aber anderer Begründung, P. Gäse (a. a. O., S. 317) gegenüber der z. T. anderen Auffassung von H. Martin (a. a. O., S. 7).
- 11 So K. Hildebrandt/U. Kensy (a. a. O., Fußnote 4), die dabei zu Unrecht davon ausgehen, in der Arbeitsrechtswissenschaft bestehe nunmehr die Auffassung, die Arbeitsordnung sei kein arbeitsrechtlicher Normakt, sondern ein Akt der Rechtsverwirklichung. Sie übersehen dabei, daß die Rechtsverwirklichung durchaus durch den Erlaß von Normativakten erfolgen kann, was im Arbeitsrecht z. B. bei der Verwirklichung des AGB durch den Abschluß von Rahmenkollektivverträgen vielfach geschieht. Die Arbeitsordnung ist u. E. als ein Normativakt anzusehen, wenn auch im Verhältnis zu den Rechtsvorschriften als ein Normativakt sui generis. Im übrigen ist zu berücksichtigen, daß in der Sowjetunion und einigen anderen sozialistischen Ländern im Rahmen der Theorie von der lokalen Normensetzung der Standpunkt vertreten wird, die Arbeitsordnung und andere betriebliche Normativakte seien Rechtsvorschriften, die Rechtsnormen enthalten.
- 12 So z. B. P. Gäse, a. a. O., S. 316.
- 13 Vgl. auch H.-J. Wolf, „Zur inhaltlichen Ausgestaltung betrieblicher Arbeitsordnungen“, NJ 1981, Heft 5, S. 212 ff.
- 14 Die von P. Gäse (a. a. O., S. 317) sowie K. Hildebrandt/U. Kensy (a. a. O., S. 9) vertretene Auffassung, die Kombinatordnungen bedürfen nicht der Umsetzung in Betriebsordnungen, trifft im Hinblick auf die Arbeitsordnung u. E. nicht zu.
- 15 Darauf hat P. Gäse (a. a. O., S. 316 f.) zutreffend hingewiesen, während H. Martin (a. a. O., S. 6 f.) sowie K. Hildebrandt/U. Kensy (a. a. O., S. 9) das nicht berücksichtigen. Der Hinweis von K. Hildebrandt/U. Kensy, daß sich eine andere Rechtslage ergibt, wenn die Kombinatordnungen „selbst ausdrücklich“ eine arbeitsrechtliche „Umsetzung“ vorsehen, ist selbstverständlich richtig, stellt u. E. aber keine ausreichend differenzierte Betrachtung dar.
- 16 Dabei wird die Übereinstimmung der Festlegungen in der Ordnung mit der innerbetrieblichen Arbeitsorganisation der Betriebe von uns vorausgesetzt.
- 17 Den im Wirtschaftsrecht z. T. gebräuchlichen Begriff „normative Weisung“ halten wir nicht für glücklich. Unabhängig davon, daß es ihn im Arbeitsrecht nicht gibt, sondern als Weisung nur individuelle Leiterentscheidungen bezeichnet werden, bringt er nicht klar zum Ausdruck, daß es sich nicht um eine Weisung im arbeitsrechtlichen Sinne handelt.
- 18 Darauf haben P. Gäse (a. a. O., S. 316) sowie K. Hildebrandt/U. Kensy (a. a. O., S. 9) hingewiesen.
- 19 Die gegenteilige Auffassung von K. Hildebrandt/U. Kensy, a. a. O., S. 9, kann nicht geteilt werden.
- 20 Der Meinung von P. Gäse (a. a. O., S. 316), daß ein solches Weisungsrecht zweckmäßig wäre, ist aus prinzipiellen Gründen nicht beizutreten.