

## Erfahrungen aus der Praxis

### Gewerkschaftliche Mitwirkung bei der Schaffung betrieblicher Regelungen

Das Recht der Gewerkschaft auf Mitwirkung bei der Schaffung von arbeitsrechtlichen betrieblichen Regelungen spielt in der Praxis eine erhebliche Rolle.<sup>1</sup> Konkret stellt sich dieses Mitwirkungsrecht vor allem als Vereinbarungsrecht, Zustimmungsrecht und Vorschlagsrecht dar. Zum einen nimmt die Gewerkschaft mit darauf Einfluß, daß Anzahl und Umfang betrieblicher Regelungen so gering wie möglich gehalten werden. Vor allem aber sollen diese konkret, überschaubar und für die Belegschaft verständlich ausgestaltet werden. Zum anderen sichert die Gewerkschaft durch Wahrnehmung ihrer Rechte, daß alle Regelungen und Anordnungen, die die Arbeits- und Lebensbedingungen betreffen, unter der Mitwirkung der Werk-tätigen sowie der Betriebsgewerkschaftsorganisation und ihrer Organe entstehen. Immerhin gehören zum betrieblichen Regelungskomplex z. B. die Arbeitsordnung, der Betriebskollektivvertrag mit Anlage, die Arbeitsschutzinstruktionen, die Lohnformen, die Arbeitsnormen und andere Kennzahlen der Arbeitsleistung sowie die Arbeitszeitpläne. Ebenso wie die Rechtsvorschriften wirken die arbeitsrechtlichen betrieblichen Bestimmungen in den Arbeitsrechtsverhältnissen und begründen für deren Partner eine Vielzahl von Rechten und Pflichten. Im Regelungssystem unseres Betriebes, des VEB Autobahnbaukombinat, Betrieb Straßenbau Potsdam, äußern sich diese vor allem in Form von Verhaltensanforderungen, Befugnissen und Ansprüchen, die in ihrer direkten Betriebsbezogenheit sowohl auf die rationelle Gestaltung des betrieblichen Arbeitsprozesses abzielen, als auch der Erhöhung der Rechtssicherheit der Werk-tätigen und der Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen dienen.<sup>2</sup>

Bei der gewerkschaftlichen Mitwirkung zur Schaffung bzw. Überarbeitung betrieblicher Regelungen ist von § 12 AGB auszugehen. Hiernach treffen die Betriebsleiter gemeinsam mit den Betriebsgewerkschaftsleitungen entsprechend den betrieblichen Bedingungen die notwendigen arbeitsrechtlichen Regelungen, soweit dies im AGB und in anderen Rechtsvorschriften einschließlich der Rahmenkollektivverträge vorgesehen ist. In der Praxis ist zu beachten, daß die weitergehenden gesetzlichen Festlegungen das Zusammenwirken von Betriebsleiter und Gewerkschaftsleitung hierbei in unterschiedlicher Weise vorsehen. In Abhängigkeit von der jeweiligen gewerkschaftlichen Mitwirkungsform entstehen im Ergebnis kollektive Regelungen oder Entscheidungen des Einzelleiters.

Zu den kollektiven Regelungen gehören z. B. der Betriebskollektivvertrag (§§ 28 f. AGB), die Lohnform (§ 104 Abs. 1 AGB) und die Arbeitszeitpläne (§ 167 Abs. 2 AGB). Die Form der Inkraftsetzung ist hier die Vereinbarung zwischen dem Betriebsleiter und der jeweiligen Gewerkschaftsleitung. Damit nehmen die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen das Recht wahr, gemäß § 24 Abs. 1 Buchst. a AGB Betriebskollektivverträge und andere Vereinbarungen mit dem Betriebsleiter abzuschließen. Das leitet sich aus dem Grundrecht der Gewerkschaften (Art. 45 Abs. 1 der Verfassung) ab, über alle die Arbeits- und Lebensbedingungen der Werk-tätigen betreffenden Fragen mit staatlichen Organen, mit Betriebsleitungen und anderen wirtschaftsleitenden Organen Vereinbarungen abzuschließen. Die Form der Vereinbarung von betrieblichen Dokumenten, die deren gemeinsame Erarbeitung und Inkraftsetzung umfaßt, bringt das gewerkschaftliche Mitbestimmungsrecht besonders zum Ausdruck. Das Vereinbarungsrecht ist bei der Schaffung derjenigen betrieblichen Regelungen vorgesehen, deren Inhalt beson-

dere Bedeutung für die Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werk-tätigen besitzt.

Obwohl im Unterschied zu den vereinbarten Regelungen der Betriebsleiter für die Schaffung der Arbeitsordnung (§ 92 Abs. 1 AGB), der Arbeitsschutzinstruktionen (§ 202 Abs. 2 AGB) und anderer Festlegungen die direkte Verantwortung als Einzelleiter trägt, ist auch hier das gewerkschaftliche Mitwirkungsrecht gesetzlich garantiert, da die Interessen der Werk-tätigen in vielfältiger Weise berührt werden. Das AGB sieht daher vor, daß derartige betriebliche Regelungen vom Betriebsleiter nur mit vorheriger gewerkschaftlicher Zustimmung in Kraft gesetzt werden können. Dies entspricht dem in § 24 Abs. 1 Buchst. c AGB niedergelegten Recht der Gewerkschaftsleitungen, die im AGB oder anderen Rechtsvorschriften geforderte Zustimmung zu Entscheidungen des Betriebsleiters zu erteilen oder abzulehnen. Trotz der direkten Zuständigkeit der Betriebsleiter für diesen betrieblichen Regelungskomplex ergibt sich aus dem Zustimmungsrecht auch eine hohe Verantwortung für die gewerkschaftlichen Leitungen im Hinblick auf die Interessenvertretung der Werk-tätigen und die Ausübung der Kontrolle über die Einhaltung des Arbeitsrechts.

In die Überlegungen zur gewerkschaftlichen Mitwirkung müssen u. E. auch solche Regelungen einbezogen werden, deren Zugehörigkeit zu den arbeitsrechtlichen betrieblichen Regelungen gemäß § 12 AGB gegenwärtig noch umstritten ist.<sup>3</sup> Wir denken hierbei insbesondere an die Ordnungen, die auf der Grundlage des § 26 Abs. 3 KombinatiVO zur Aufgabenbegrenzung bzw. zur Regelung von Arbeitsabläufen in den Kombinat- und Betrieben geschaffen werden.

Die KombinatiVO enthält keine Festlegung über eine gewerkschaftliche Zustimmung als Voraussetzung für die Rechtswirksamkeit dieser Ordnungen. Daraus kann jedoch u. E. nicht abgeleitet werden, daß diese Ordnungen ohne jegliche gewerkschaftliche Mitwirkung erlassen werden können. Eine derartige Praxis würde sicherlich nicht den Festlegungen in §§ 5 Abs. 1, 24 Abs. 1 sowie 6 Abs. 3, 27 Abs. 1 KombinatiVO gerecht, wonach das Prinzip der Einzelleitung mit kollektiver Beratung der Grundfragen und umfassender Mitwirkung der Werk-tätigen zu verbinden ist, wozu auch die enge Zusammenarbeit mit den gewerkschaftlichen Organisationen gehört (vgl. §§ 24 Abs. 2, 27 Abs. 1 KombinatiVO). Ausgehend hiervon legt die Arbeitsanweisung für die Erarbeitung, Anweisung und Kontrolle von Arbeitsanweisungen in unserem Kombinatbetrieb fest, daß der Entwurf jeder betrieblichen Ordnung auch der Betriebsgewerkschaftsleitung zur Prüfung und Stellungnahme vorzulegen ist.<sup>4</sup>

Diese Form der gewerkschaftlichen Mitwirkung ist vor allem im Hinblick auf die arbeitsrechtliche Relevanz vieler Ordnungen notwendig. Die Analyse von etwa 60 Arbeitsanweisungen unseres Betriebes zeigt, daß sich in ihnen arbeitsrechtliche und wirtschaftsrechtliche Fragen eng berühren. Das bestätigt die Notwendigkeit, durch entsprechende Leitungsmaßnahmen die Einheit von Wirtschafts- und Arbeitsrecht zu sichern. Obwohl in den Ordnungen bei der Regelung der Leitungsorganisation und des innerbetrieblichen Arbeitsablaufs in vielfältiger Weise von Vorschriften außerhalb des Arbeitsrechts ausgegangen wird, werden im Ergebnis doch häufig Rechte und Pflichten für Arbeitsrechtssubjekte, nämlich für die Werk-tätigen und die leitenden Mitarbeiter, festgelegt bzw. deren Beziehungen geregelt.

Vergleichbares ist auch bei anderen betrieblichen Regelungen anzutreffen, deren Zuordnung zum Arbeitsrecht unstrittig ist. So werden z. B. in Arbeitsschutzinstruktionen die sich aus dem betrieblichen Arbeitsprozeß