

ergebenden Erfordernisse des Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutzes an das Verhalten der Werktätigen bestimmt. Dabei wird von den technischen und technologischen Bedingungen des betrieblichen Reproduktionsprozesses ausgegangen und auf eine Reihe von Rechtsvorschriften außerhalb des Arbeitsrechts Bezug genommen.

Der arbeitsrechtliche Charakter eines Teils der betrieblichen Ordnungen wird darüber hinaus durch die Wechselbeziehung zu anderen arbeitsrechtlichen betrieblichen Regelungen sichtbar. Dies trifft besonders auf das Verhältnis zur Arbeitsordnung zu. So wird in der Arbeitsordnung unseres Betriebes oft auf die weitergehende Ausgestaltung in betrieblichen Arbeitsanweisungen verwiesen, so z. B. im Zusammenhang mit der Bearbeitung von Eingaben, der Leistung zusätzlicher Arbeit, der Führung von Bautagebüchern, der Durchführung des Bereitschaftsdienstes, der Verhütung und Bekämpfung von Straftaten, der Meldung von Vorkommnissen, der Anordnung von Arbeitsbereitschaft usw.

Die gesetzlich differenziert festgelegte Verantwortung des Betriebsleiters und der Rechte der Gewerkschaftsleitung schließt nicht aus, daß leitende Mitarbeiter beauftragt werden, einen Entwurf für eine betriebliche Regelung zu erarbeiten, oder daß hierfür Arbeitsgruppen gebildet werden. Dabei ist klar, daß das Wirken von Arbeitsgruppen die gesetzlich fixierte Verantwortung für die Schaffung arbeitsrechtlicher Regelungen im Betrieb nicht verwischen darf. So bleibt z. B. die Gewährleistung einer ordnungsgemäßen Erarbeitung des BKV gemeinsame Aufgabe des Betriebsleiters und der BGL (§§ 28 f. AGB).

In unserem Betrieb werden für die jährliche Erarbeitung des BKV auf der Grundlage von gemeinsamen Maßnahmeplänen des Betriebsleiters und der Betriebsgewerkschaftsleitung Arbeitsgruppen gebildet. Für den BKV 1982 gab es z. B. sieben Arbeitsgruppen, die auf der Basis vorgegebener Themen für die Ausarbeitung der einzelnen Sachkomplexe zuständig waren. In jeder Arbeitsgruppe wirkte ein Mitglied der BGL mit.

Auch für die Überarbeitung der Arbeitsordnung unseres Betriebes wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, in die der Betriebsleiter Mitarbeiter aus den Bereichen Arbeit und Bildung, Ökonomie, Organisation und Datenverarbeitung, Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie den Justitiar berief. Obwohl der Betriebsleiter für die Ausarbeitung der Arbeitsordnung allein verantwortlich ist, hat er den entsprechenden Maßnahmeplan von vornherein mit der BGL abgestimmt. Darüber hinaus haben BGL-Mitglieder und gewerkschaftliche Kommissionen in allen Beratungen der Arbeitsgruppe mitgewirkt.

Die gewerkschaftliche Mitwirkung bei der Schaffung betrieblicher Regelungen ist keineswegs auf die Gewerkschaftsleitungen — und erst recht nicht auf die Spezialisten unter den BGL- oder AGL-Mitgliedern — beschränkt, sondern schließt die Einbeziehung aller Gewerkschaftsgruppen ein. Die weitere inhaltliche Vervollkommnung der betrieblichen Regelungen verlangt eine immer bessere Nutzung der Ideen und Vorschläge der Betriebsangehörigen. Dadurch wird zugleich die Grundlage für die spätere bewußte, freiwillige Verwirklichung durch die Adressaten der Regelung geschaffen. Die Mitwirkung der Werktätigen an der Ausarbeitung bzw. Änderung betrieblicher Regelungen ist von maßgeblicher Bedeutung für die Wirksamkeit dieser Regelungen. Dies ist für den BKV, die Arbeitsordnung, die Lohnformen sowie für betriebliche Regelungen zur Gewährleistung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen ausdrücklich im AGB verankert (vgl. §§ 29 Abs. 1, 92 Abs. 1, 104 Abs. 1 und 202 Abs. 2).

Bei der Umsetzung dieser rechtlichen Anforderung in der betrieblichen Praxis kommt es vor allem darauf an, die Mitarbeit der Werktätigen zu einem möglichst frühen Zeitpunkt zu gewährleisten. Konkrete Anhaltspunkte hierfür enthält der Beschluß des Ministerrates der DDR

und des Bundesvorstandes des FDGB zur Richtlinie für die jährliche Ausarbeitung der Betriebskollektivverträge vom 10. Juli 1975 (GBl. I Nr. 31 S. 581). In Abschn. II Ziff. 1 dieser Richtlinie wird die notwendige Verbindung der Vorbereitung der BKVs mit der jährlichen Plandiskussion fixiert. Obwohl in der Phase der Diskussion der staatlichen Planaufgaben in den Betrieben in der Regel noch kein Entwurf des BKV vorliegt, ist diese Verknüpfung der beiden Formen sozialistischer Demokratie im Betrieb möglich und notwendig. Das folgt aus dem untrennbaren Zusammenhang zwischen den Produktionsaufgaben, den ökonomischen und wissenschaftlich-technischen Aufgaben auf der einen Seite und den erforderlichen leitungsmäßigen Voraussetzungen einschließlich der Entwicklung der Arbeits- und Lebensbedingungen auf der anderen Seite.

Vom zeitlichen Ablauf her bietet es sich an, bereits in der Plandiskussion die Ausarbeitung des Entwurfs des BKV vorzubereiten. Da die Plandiskussion in allen Gewerkschaftsgruppen geführt wird, ist die frühe und umfassende Einbeziehung der Betriebsangehörigen in die Ausarbeitung dieses arbeitsrechtlichen betrieblichen Dokuments möglich. Eine derartige frühzeitige Mitwirkung der Werktätigen ist u. E. bei der Aus- bzw. Überarbeitung anderer arbeitsrechtlicher Regelungen möglich und sinnvoll, sofern sie — wie z. B. die Arbeitsordnung — in engem Zusammenhang mit der Erfüllung der betrieblichen Planaufgaben stehen und von grundlegender Bedeutung für die Entwicklung der betrieblichen Arbeitsverhältnisse sind.

Neben der Plandiskussion in den Gewerkschaftsgruppen können für die Einschätzung der Wirksamkeit betrieblicher Regelungen bzw. für die Vorbereitung einer Überarbeitung auch andere betriebliche Veranstaltungen und Lehrgänge, wie etwa zum Erwerb der Befähigungsnachweise im Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutz, genutzt werden.

Der Prozeß der Schaffung betrieblicher Regelungen widerspiegelt die dialektische Einheit von staatlicher Einzelleitung, gewerkschaftlicher Mitwirkung und aktiver Rolle der Arbeitskollektive. Nur wenn alle Seiten dieses Prinzips der sozialistischen Demokratie beachtet werden, können die arbeitsrechtlichen Regelungen in den Kombinat- und Betrieben einen wirksamen Beitrag zur Entwicklung der sozialistischen Arbeitsverhältnisse leisten.

Dr. WOLF-RÜDIGER PASCH, Justitiar,

und PETER BÖTEFÜR,

stellv. BGL-Vorsitzender im VEB Autobahnkombinat, Betrieb Straßenbau, Potsdam

1 Vgl. auch W. Hantsche, „Die Rechte der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen — Ausdruck der sozialistischen Demokratie im Betrieb“, NJ 1981, Heft 4, S. 157 ff., insb. S. 159.

2 Vgl. zu diesen Fragen auch A. Langanke/E. Pätzold, „Anwendung des Arbeitsrechts in Kombinat- und Kombinatbetrieben“, NJ 1982, Heft 6, S. 268 ff.

3 Vgl. A. Langanke/E. Pätzold, a. a. O., S. 270, insb. Fußn. 10.

4 Zu Fragen, die das Kombinat als Ganzes betreffen, ist die auf dem 10. FDGB-Kongreß beschlossene Änderung der Satzung des FDGB zu beachten, wonach das Kollektiv der BGL-Vorsitzenden und das Gewerkschaftsaktiv des Kombinats entsprechende Rechte wahrzunehmen haben, die sich aus ihrer Stellung als zuständiges gewerkschaftliches Organ i. S. des AGB ergeben. Vgl. dazu H. Tisch in: 10. FDGB-Kongreß, Dokumente, Berlin 1982, S. 49.

Anleitung der Staatlichen Notariate durch das Bezirksgericht

Die Beschlüsse des X. Parteitag der SED haben auch für die Tätigkeit aller Mitarbeiter der Staatlichen Notariate richtungweisende Orientierungen gegeben. An deren schöpferischer Umsetzung wird ständig gearbeitet. Entscheidungen örtlicher Volksvertretungen und ihrer Organe,