

Zur Diskussion

Anwendung des Arbeitsrechts in Kombinat

Prof. Dr. habil. HANS-ULRICH HOCHBAUM,
Sektion Wirtschaftswissenschaften
der Friedrich-Schiller-Universität Jena

Es ist gleichermaßen erfreulich wie notwendig, daß sich die Arbeitsrechtswissenschaft in zunehmendem Maße auch den Problemen zuwendet, die sich mit der Herausbildung der Kombinate ergeben. Untersuchungen aus wirtschaftsrechtlicher Sicht haben ebenfalls zu dem Ergebnis geführt, daß die Anwendung des Rechts als Leitungsinstrument im Kombinat und in seinen Betrieben eine Untersuchung des Zusammenwirkens von Wirtschafts- und arbeitsrechtlichen Normen erfordert.

Im folgenden sollen aus wirtschaftsrechtlicher Sicht einige Bemerkungen zu den von A. Langanke/E. Pätzold erörterten arbeitsrechtlichen Problemen¹ und zu weiteren Fragen gemacht werden, deren Lösung für das Zusammenwirken beider Rechtsdisziplinen förderlich wäre.

Zur Regelung der gewerkschaftlichen Mitwirkung im Kombinat

Was A. Langanke/E. Pätzold zur Rolle der Gewerkschaftsorgane und ihrer Mitwirkungsrechte, insbesondere über die Kompetenzabgrenzung zwischen den Gewerkschaftsorganen der Betriebe und des gesamten Kombinats darlegen, ist voll zu unterstützen. Zwei Anmerkungen seien aber gestattet:

1. Die Mitwirkung der Gewerkschaften an der Leitung ist nicht nur eine arbeitsrechtliche Frage, sondern auch für das Wirtschaftsrecht und die entsprechenden Rechtsbeziehungen im Kombinat von Bedeutung. So ist die Gestaltung der Mitwirkungsbefugnis der Gewerkschaft und die Entfaltung der sozialistischen Demokratie bei der Vorbereitung, dem Erlaß und der Durchführung von Entscheidungen des Generaldirektors (z. B. über Fonds oder über die Organisationsgestaltung im Kombinat) auch wirtschaftsrechtlich von Bedeutung. Bereits hier wird das Zusammenwirken und die Abgrenzung der Aufgaben des Wirtschafts- und des Arbeitsrechts deutlich:

Aus wirtschaftsrechtlicher Sicht sind die Leitungsbeziehungen des Kombinats zu seinen Betrieben als Rechtsverhältnisse zwischen zwei Wirtschaftseinheiten zur Gestaltung eines effektiven Reproduktionsprozesses des gesamten Kombinats auch dann wirtschaftsrechtlicher Natur, wenn sie (wie z. B. bei Arbeitskräfteplanentscheidungen oder kombinatsinternen Regelungen über Grundsätze der Arbeitsbedingungen) zugleich arbeitsrechtlich von Interesse sind. Dabei nimmt der Generaldirektor als Einzelleiter und Organ des Kombinats dessen Leitungskompetenz wahr, wobei für diese wirtschaftsrechtliche Leitungsbefugnis durchaus auch in bestimmten Fällen gewerkschaftliche Mitwirkungsrechte bedeutsam sein können.

Mit Recht ist bereits des öfteren darauf hingewiesen worden, daß die Meinung, das Wirtschaftsrecht sei die Domäne der Leiter und das Arbeitsrecht das Interessengebiet der Werktätigen, falsch ist und dem demokratischen Zentralismus bei der Rechtsgestaltung der Leiter-Kollektiv-Beziehungen widerspricht. Allerdings liegt gerade hier noch eine Schwachstelle in der Ausgestaltung des Wirtschaftsrechts, weshalb ein unterstützendes Zusammenwirken mit der Arbeitsrechtswissenschaft besonders hilfreich wäre.

2. Während die Befugnisse der betrieblichen Gewerkschaftsorgane in vielen Rechtsvorschriften klar geregelt sind, ist dies für die entsprechenden Organe auf der Ebene des Generaldirektors noch nicht im gleichen Maße der Fall. In § 24 Abs. 2 KombiVO wird nur allgemein gesagt, daß der Generaldirektor verpflichtet ist, mit den „zuständigen Gewerkschaftsorganen“ zusammenzuwirken. Zwar sind die hier „zuständigen Gewerkschaftsorgane“ — das Kollektiv der BGL-Vorsitzenden und das Gewerkschaftsaktiv des Kombinats — aus der Sicht des Gewerkschaftsaufbaus durch das

Präsidium des Bundesvorstandes des FDGB generell bestätigt und mit entsprechenden gewerkschaftlichen Aufgaben und Befugnissen ausgestattet worden.*^{1 2} Wünschenswert wäre aber auch hier klare Rechtsvorschriften, die mit allgemeinverbindlicher Wirkung — ebenso wie das bei den betrieblichen Gewerkschaftsorganen geschehen ist — die Rechte und Pflichten des Generaldirektors als staatlichen Einzelleiters des Kombinats und der entsprechenden Gewerkschaftsorgane klar festlegen. Die jüngste Gesetzgebung enthält dazu erste Ansätze³, die m. E. verallgemeinert werden sollten.⁴

Zur Stellung von Kombinat, Kombinatbetrieben und Betriebsteilen als Beteiligte von Arbeitsrechtsverhältnissen

Den Ausführungen von A. Langanke/E. Pätzold zur Arbeitsrechtssubjektivität des Kombinats, seiner Kombinatbetriebe und evtl. auch der Betriebsteile ist prinzipiell zuzustimmen. Allerdings sind auch hier einige konkretisierende Bemerkungen notwendig:

Generell ist davon auszugehen, daß das „Kombinat als Ganzes“ aus Kombinatbetrieben oder/und Betriebsteilen (§ 1 Abs. 3 KombiVO) sowie bei Kombinat mit selbständiger Leitung (§ 26 Abs. 1 Satz 3 KombiVO) auch aus der selbständigen Kombinatleitung besteht. Daraus folgt, daß das „Kombinat als Ganzes“ als einheitliches Arbeitsrechtssubjekt nur dann auftritt, wenn es (wie z. B. bestimmte Energie- oder Handelskombinate) nicht aus Kombinatbetrieben, sondern ausschließlich aus solchen Betriebsteilen besteht, für die § 17 Abs. 3 AGB nicht zutrifft. Hier wird vielfach das Prinzip der Leitung über einen Stammbetrieb auf einen — nicht arbeitsrechtsfähigen — Betriebsteil entsprechend angewandt.

Soweit es sich aber um ein Kombinat mit Kombinatbetrieben und einer selbständigen Kombinatleitung handelt, ist nicht das „Kombinat als Ganzes“ Arbeitsrechtssubjekt. Vielmehr gibt es hier mehrere solcher Rechtssubjekte, und zwar außer den jeweiligen Kombinatbetrieben auch die selbständige Kombinatleitung. Sie muß m. E. arbeitsrechtlich nicht wie ein Kombinat, sondern wie ein Betrieb behandelt werden. Das bedeutet, daß auf der Ebene der selbständigen Kombinatleitung — unabhängig von den bei ihr für das Kombinat als Ganzes bestehenden Gewerkschaftsorganen — alle betrieblichen Gewerkschaftsorgane mit entsprechenden Rechten und Pflichten existieren müssen.

Die Darlegungen von A. Langanke/E. Pätzold zur möglichen Arbeitsrechtsfähigkeit von Betriebsteilen der Kombinate und der Kombinatbetriebe sind voll zu unterstützen. Die Arbeitsrechtsfähigkeit wird vielfach mit einer entsprechenden wirtschaftlichen Rechtsfähigkeit gemäß § 6 Abs. 4 KombiVO korrespondieren, wobei solche Betriebsteile dann in der Regel über entsprechende Fondslimits der jeweiligen Wirtschaftseinheit eigenverantwortlich verfügen können. Das beweist aber, daß solche Betriebsteile ökonomisch und juristisch nicht unselbständig sind, sondern — ohne juristische Person zu sein — eine differenzierte Rechtsstellung und oft auch eine umfassende innere wirtschaftliche Rechnungsführung haben.

Ich stimme auch mit der Auffassung überein, daß dem Leiter von nicht arbeitsrechtsfähigen Betriebsteilen durch die Arbeitsordnung des Kombinats bzw. Kombinatbetriebes die Befugnis übertragen werden kann, für die jeweilige Wirtschaftseinheit Arbeitsrechtsverhältnisse zu gestalten. Diese Befugnis ergibt sich also nicht aus § 30 Abs. 5 KombiVO! Wünschenswert wäre hier m. E. noch einmal ein generell klärendes Wort der Arbeitsrechtswissenschaft dahingehend, daß die Rechtsvorschriften über die „Vertretung im Rechtsverkehr“ (§ 30 KombiVO) nicht für das Arbeitsrecht zur Anwendung kommen.

Die von A. Langanke/E. Pätzold offen gelassene Frage, ob die Übertragung der Arbeitsrechtsfähigkeit an einen Betriebsteil gemäß § 17 Abs. 3 AGB auch nur teilweise erfolgen kann,