

ist m. E. noch sehr genau zu überdenken. Unabhängig davon, daß mir aus der Praxis die Notwendigkeit einer solchen „teilweisen Arbeitsrechtsfähigkeit“ nicht bekannt ist, könnte eine solche Differenzierung nicht nur die Rechtssicherheit gefährden, sondern auch echte Hemmnisse für eine eigenverantwortliche Leitung dieses „teilweise arbeitsrechtsfähigen“ Betriebsteils hervorrufen. Auch der Wortlaut des § 17 Abs. 3 AGB spricht mehr dafür, daß im Unterschied zur differenzierten Übertragung einzelner wirtschaftsrechtlicher Befugnisse gemäß § 6 Abs. 4 KombinatVO der Betriebsteil arbeitsrechtlich entweder als Betrieb oder als betriebsinterne Struktureinheit angesehen werden sollte.

Zum Charakter von Kombinatordnungen und Arbeitsordnungen der Kombinatbetriebe

Am Beispiel des Verhältnisses der Arbeitsordnungen zu den Kombinatordnungen behandeln A. Langanke/E. Pätzold prinzipielle Fragen des Rechtscharakters und der arbeitsrechtlichen Wirkungen von Ordnungen. Hier ist zunächst ihrer Auffassung zuzustimmen, daß die Arbeitsordnungen gemäß § 91 AGB ausschließlich betriebliche Ordnungen und keine Kombinatordnungen sind. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, daß Ordnungen, die nur für eine selbständige Kombinatleitung gelten, in der Praxis zwar als „Kombinatordnungen“ bezeichnet werden, in Wahrheit aber keine echten Kombinatordnungen sind, sondern den Rechtscharakter von Betriebsordnungen tragen.

Echte Kombinatordnungen richten sich stets über die selbständige Kombinatleitung hinaus an Kombinatbetriebe und/oder — soweit vorhanden — an rechtlich bedeutsame Betriebsteile des Kombinats. Sie regeln insoweit stets kombinatinterne wirtschaftsrechtliche Beziehungen. Damit wird bereits gesagt, daß sie nicht unmittelbar Rechte und Pflichten für betriebliche Mitarbeiter hervorrufen.

Diese Auffassung, die allerdings nicht unbestritten ist, beruht auf der Erkenntnis, daß alle Ordnungen im Kombinat keine „lokalen“ oder sonstigen Rechtsnormen, keine Akte der Rechtsbildung, sondern Akte der Rechtsverwirklichung sind, wie das auch in ihrer grundsätzlichen Regelung in § 29 Abs. 5 und 6 KombinatVO zum Ausdruck kommt. Als normative Leitungsentscheidungen sind sie für die jeweiligen Kombinatbetriebe bzw. Betriebsteile des Kombinats verbindlich; deren Leiter haben sie zu befolgen und entsprechend der Spezifik ihres Leitungsbereichs durch eigene Entscheidungen umzusetzen. Nur so wird aus leitungswissenschaftlicher Sicht die Eigenverantwortung der Betriebe bei der Durchsetzung einheitlicher Grundsätze innerhalb des Kombinats gewahrt. Das entspricht auch den wirtschaftsrechtlichen Wirkungen der Kombinatordnungen und dem entsprechenden Weisungsrecht des Generaldirektors gegenüber den Direktoren der Kombinatbetriebe (§ 25 Abs. 1 KombinatVO). Nur so wird schließlich auch der Tatsache Rechnung getragen, daß Regelungen, aus denen unmittelbar Rechte und Pflichten der einzelnen Mitarbeiter, d. h. arbeitsrechtliche Wirkungen, abzuleiten sind, nur durch Ordnungen des Betriebes getroffen werden können, zu dem die Mitarbeiter ein Arbeitsrechtsverhältnis haben.⁵ Hier reiht sich auch die ebenfalls von A. Langanke/E. Pätzold getroffene Feststellung ein, daß der Generaldirektor kein unmittelbares arbeitsrechtliches Weisungsrecht gegenüber den Mitarbeitern der Kombinatbetriebe hat.

Damit wird deutlich, daß zwar nicht — echte — Kombinatordnungen, jedoch betriebliche Ordnungen unmittelbar Arbeitspflichten für die betreffenden Mitarbeiter hervorrufen können. Das folgt aber nicht aus einer wie auch immer gearteten (Quasi-) Rechtsetzungsbefugnis des Betriebsdirektors, sondern aus seiner Leitungsbefugnis und dem dazugehörigen arbeitsrechtlichen Weisungsrecht (§§ 82, 83 AGB). Dabei sind aber in Übereinstimmung mit § 29 KombinatVO arbeitsrechtliche Vorschriften und die dem konkreten Arbeitsrechtsverhältnis zugrunde liegende Arbeitsaufgabe des jeweiligen Mitarbeiters zu beachten. So gesehen haben nahezu alle betrieblichen Ordnungen — und nicht nur die Arbeitsordnungen und die anderen im AGB geregelten betrieblichen Regelungen — arbeitsrechtliche Wirkungen. Damit entsteht aber u. a. folgende weitergehende Frage:

Im Unterschied zur Arbeitsordnung (§ 92 AGB) und zu den anderen betrieblichen Regelungen — z. B. Urlaubsplan (§ 197 AGB) und Arbeitszeitplan (§ 167 AGB) — bedarf es zu den sonstigen betrieblichen Ordnungen gemäß § 29 Abs. 6 KombinatVO m. E. nicht der Zustimmung der BGL. Sie sind reine Einzelentscheidungen des Betriebsdirektors, obwohl auch sie arbeitsrechtliche Wirkungen haben. Daraus folgt zunächst, daß die auf dem AGB beruhenden betrieblichen Regelungen, die den Kern der Arbeitsrechtsverhältnisse der einzelnen Werk tätigen zum Betrieb ausgestalten, nicht einseitig verändert oder durchbrochen werden dürfen. Sie sind demzufolge auch beim Erlaß weiterer betrieblicher Ordnungen durch den Betriebsdirektor zu beachten — eine Tatsache, die im Streitfall wohl auch durch das entscheidende Organ überprüft werden müßte.

Kombinatinterne Sanktionen und Geltendmachung der arbeitsrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit

Wenn auch Entscheidungen des Generaldirektors nicht unmittelbar an betriebliche Mitarbeiter ergehen, so haben sie doch oft eine mittelbare arbeitsrechtliche Wirkung. Von besonderer praktischer Bedeutung ist z. B. die Tatsache, daß manche Generaldirektoren im Zusammenhang mit dem Erlaß von Kombinatkooperationsordnungen (§ 23 KombinatVO, § 21VG) ein spezielles kombinatinternes wirtschaftsrechtliches Sanktionssystem für ihre Betriebe geschaffen haben. Hier entsteht die Frage, ob im Falle der Geltendmachung kombinatinterner Sanktionen der in Anspruch genommene Betrieb im Wege der arbeitsrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit (§§ 260 ff. AGB) von seinem dafür verantwortlichen Mitarbeiter Schadenersatz verlangen kann.

Soweit es sich dabei um rechtlich zulässige Entscheidungen des Generaldirektors handelt, die entsprechend den auch für die kombinatinterne Kooperationsordnung geltenden Grundsätzen des Vertragsgesetzes (vgl. §§ 6 bis 16 VG) erlassen wurden, muß dies bejaht werden. Wenn z. B. in einer Kombinatkooperationsordnung eine Verdoppelung der Vertragsstrafensätze für kombinatinterne zwischenbetriebliche Kooperationspflichtverletzungen festgelegt und ein Kombinatbetrieb dementsprechend in Anspruch genommen wurde, kann er — bei Vorliegen der Voraussetzungen nach §§ 260 ff. AGB — den Schaden auch in dieser Höhe der Geltendmachung der arbeitsrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit gegenüber seinem Mitarbeiter zugrunde legen.

Vereinzelte sind aber in Kombinatordnungen zur Durchsetzung von Entscheidungen des Generaldirektors auch kombinatinterne Sanktionen festgelegt, die entgegen § 29 Abs. 5 KombinatVO nicht auf Rechtsvorschriften beruhen. Eine solche kombinatinterne Entscheidung ist bis zu ihrer Aufhebung für den Kombinatbetrieb verbindlich. Entsteht dem Kombinatbetrieb durch die Zahlung einer solchen Sanktion an das Kombinat ein materieller Schaden, so kann er deswegen aber nicht gegenüber einem seiner Mitarbeiter die arbeitsrechtliche materielle Verantwortlichkeit geltend machen, da hier der Schaden nicht durch eine pflichtverletzende Handlung seines Mitarbeiters, sondern durch die nicht auf Rechtsvorschriften beruhende Sanktionsentscheidung des Kombinats entstanden ist. So ist das Kombinat z. B. nicht berechtigt, für jede beliebige Pflichtverletzung des Betriebes, z. B. bei nicht ordnungsgemäßer Erfüllung von Weisungen des Kombinats, finanzielle Sanktionen festzulegen. Hierzu bedarf es vielmehr einer speziellen rechtlichen Ermächtigung, wie das z. B. in § 34 BilanzierungsVO vom 15.-November 1979 (GBl. I 1980 Nr. 1 S. 1) hinsichtlich der Geltendmachung von Bilanzsanktionen für ungerechtfertigte Bedarfsanforderungen der Fall ist.

Aus alledem folgt, daß diejenigen Organe, die über die arbeitsrechtliche materielle Verantwortlichkeit der Mitarbeiter des Betriebes entscheiden, zwar nicht berechtigt sind, kombinatinterne Entscheidungen aufzuheben; sie müssen aber diese Entscheidungen hinsichtlich ihrer Rechtmäßigkeit unter dem Gesichtspunkt prüfen, ob sie dem konkreten Arbeitsrechtsstreit zugrunde zu legen sind. Wird die Rechtmäßigkeit verneint, sind sie im gegebenen Fall nicht anzuwenden.