

des Personenkreises, der keinen Anspruch auf Lohn und Zuschläge für Überstundenarbeit hat (§ 178 Abs. 1 AGB), oder die Regelung des Vergütungsanspruchs bei ■ Arbeitsbereitschaft (§ 180 Abs. 4 AGB). Weiterhin ist im RKV der Anspruch auf Zusatzurlaub dem Grunde und der Höhe nach geregelt (Urlaubskatalog — § 191 Abs. 2 AGB, § 4 Abs. 2 UrlaubsVO).

#### Betriebliche Anspruchsgrundlagen

Betriebliche Regelungen sind arbeitsrechtliche Anspruchsgrundlagen, soweit sie im AGB und in anderen Rechtsvorschriften (einschließlich der RKV) vorgesehen sind. Sie sind aber nur dann anspruchsbegründend, wenn sie den Rechtsvorschriften entsprechen. Zu ihnen zählen vor allem der Betriebskollektivvertrag (BKV), die Arbeitsordnung<sup>11</sup> und die Lohnform.

Im BKV ist z. B. der Anspruch auf Prämien (§ 116 Abs. 2 AGB) sowie die völlige oder teilweise Erstattung von Gebühren und Kosten der Aus- der Weiterbildung (§ 152 Abs. 3 AGB) konkret festgelegt. Die für den Anspruch auf arbeitsbedingten Zusatzurlaub entscheidende Liste des arbeitsbedingten Zusatzurlaubs ist Anlage des BKV (§ 191 Abs. 3 AGB, § 4 Abs. 2 UrlaubsVO).

Die Arbeitsordnung (§ 91 AGB) enthält z. B. konkrete Festlegungen, die die Ansprüche des Werkstätigen auf sichere Aufbewahrung des persönlichen Eigentums (§ 239 AGB) oder auf Nutzung betrieblicher Einrichtungen zur kulturellen und sportlichen Betätigung und zur sozialen Betreuung (§ 91 Abs. 2 Buchst. d AGB) betreffen.

Die zwischen dem Betriebsleiter und der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung vereinbarte Lohnform (§ 104 Abs. 1 AGB) bildet eine wichtige Grundlage für Lohnansprüche der Werkstätigen.

Arbeitsrechtliche Ansprüche resultieren ferner aus arbeitsrechtlichen Verträgen. Die Begründetheit eines derartigen Anspruchs erfordert, daß die Verträge den Rechtsvorschriften entsprechen. Die Konkretheit des Anspruchs verlangt die konsequente Beachtung der Funktion des jeweiligen Vertragstyps sowie die eindeutige inhaltliche Ausgestaltung des jeweiligen Vertrags.

So begründet z. B. der im Arbeitsvertrag vereinbarte notwendige Vertragsinhalt den Rechtsanspruch des Werkstätigen auf die Beschäftigung mit einer qualifikationsgerechten Arbeitsaufgabe an einem bestimmten Arbeitsort zu einem kalendarisch festgelegten Termin (§ 40 Abs. 1 AGB). Hingegen haben z. B. Festlegungen der Lohn- bzw. Gehaltsgruppe und der Dauer des Erholungsurlaubs im Arbeitsvertrag (§ 42 AGB) keine anspruchsbegründende Wirkung. Sie dienen nur der Information des Werkstätigen. Entsprechende Ansprüche resultieren nicht aus dem Vertrag, sondern aus den jeweiligen arbeitsrechtlichen Bestimmungen.

Aus dem Qualifizierungsvertrag (§§ 153 ff. AGB) können sich z. B. arbeitsrechtliche Ansprüche auf stundenweise Freistellung von der Arbeit, auf Erstattung von Gebühren und Kosten u. a. ergeben (vgl. § 154 Abs. 2 AGB). Einerseits sind in den Qualifizierungsvertrag arbeitsrechtliche Ansprüche aufzunehmen, die sich aus den Rechtsgrundlagen ableiten, andererseits werden durch den Vertrag selbst spezifische Ansprüche begründet.<sup>12</sup>

Schließlich ergeben sich arbeitsrechtliche Ansprüche auch aus individuellen Festlegungen, soweit dies in Rechtsvorschriften vorgesehen ist. Derartige arbeitsrechtliche Ansprüche entstehen erst mit der Entscheidung des Betriebsleiters. Hierzu zählen z. B. die Festlegung eines höheren Lohns innerhalb der Von-bis-Spanne zur materiellen Anerkennung hoher Leistungen (§ 98 Abs. 2 AGB), die Festlegung einer Gehaltszulage bei Vertretungstätigkeit (§ 90 Abs. 2 AGB), die Entscheidung über die Gewährung einer Prämie (§ 116 Abs. 3 AGB) und die Entscheidung über die Gewährung eines Hausarbeitstags für einen alleinstehenden vollbeschäftigten Vater mit Kindern bis zu 18 Jahren, wenn es die Betreuung des Kindes bzw. der Kinder erfordert (§ 185 Abs. 4 AGB).

Für die Begründetheit dieser Ansprüche ist zum einen die Übereinstimmung mit den Rechtsvorschriften zu beachten, andererseits ist in den erforderlichen Fällen die Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung einzuholen.

#### Verwirklichung arbeitsrechtlicher Ansprüche

Zur gesellschaftlichen Wirksamkeit des Arbeitsrechts gehört es, daß arbeitsrechtliche Ansprüche konsequent realisiert werden. Betrieb und Werkstätige haben gemeinsam zur Verwirklichung arbeitsrechtlicher Ansprüche beizutragen. Das Gewähren und die Inanspruchnahme bilden bei der Realisierung von Ansprüchen eine Einheit.

Unabhängig von der Erscheinungsform des arbeitsrechtlichen Anspruchs obliegt dem Betrieb eine besondere Verantwortung für seine Durchsetzung. Dem entspricht es, daß der Betrieb in der Regel Ansprüche bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen ohne Antrag des Werkstätigen zu gewähren hat. Das betrifft z. B. Lohn-, Prämien- und Schadenersatzansprüche. Verschiedene Ansprüche setzen jedoch das ausdrückliche Verlangen bzw. einen Antrag des Werkstätigen voraus. Hierzu gehören z. B. die Freistellung nach dem Wochenurlaub (§ 246 AGB), die Mehrzahl weiterer Freistellungen von der Arbeit (§ 188 AGB) oder der Urlaubsanspruch von Müttern unmittelbar im Anschluß an den Wochenurlaub (§ 245 AGB). Die Verwirklichung des Anspruchs auf den Hausarbeitstag wird dagegen zwischen der werkstätigen Frau und dem Betrieb vereinbart (§ 185 Abs. 1 AGB).

Die Gewährung des arbeitsrechtlichen Anspruchs durch den Betrieb verlangt andererseits vom Werkstätigen stets ein entsprechendes Verhalten. Ein Fehlverhalten des Werkstätigen kann nach den Rechtsvorschriften zum Versagen des Anspruchs führen. Beispielsweise besteht kein Anspruch auf einen Hausarbeitstag bei unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit (§ 185 Abs. 3 AGB), kann das Krankengeld bei groben oder wiederholten Verstößen gegen ärztliche Anordnungen versagt werden (§ 289 AGB, § 82 SVO), ist die Minderung oder der Wegfall des Anspruchs auf Jahresendprämie bei schwerwiegender Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin oder staatsbürgerlicher Pflichten zulässig (§ 117 Abs. 4 AGB).

Einen bedeutsamen Einfluß auf die Verwirklichung arbeitsrechtlicher Ansprüche üben die Gewerkschaften im Betrieb durch ihre Mitgestaltungsrechte aus. So werden durch die Wahrnehmung von Vereinbarungs- und Zustimmungsrchten Anspruchsgrundlagen geschaffen (z. B. BKV, Arbeitsordnung). Über vielfältige Mitwirkungsrechte (§§ 22 ff. AGB) und die Kontrolle der Einhaltung des Arbeitsrechts (§§ 292 f. AGB) ergeben sich für die gewerkschaftlichen Leitungen wirksame Möglichkeiten für die Sicherung arbeitsrechtlicher Ansprüche der Werkstätigen.

Sofern im Zusammenhang mit der Verwirklichung arbeitsrechtlicher Ansprüche Streitfälle auftreten, sind verschiedene rechtliche Möglichkeiten der Durchsetzbarkeit der Ansprüche gegeben:

1. Die Konfliktkommissionen und die staatlichen Gerichte entscheiden über arbeitsrechtliche Ansprüche im Rahmen ihrer sachlichen und örtlichen Zuständigkeit (§§ 297, 298 AGB; § 13 GGG; § 18 KKO; § 25 ZPO; 1. DB zur ZPO).

2. Die Beschwerdekommisionen für Sozialversicherung des FDGB entscheiden Streitfälle über sozialversicherungsrechtliche Ansprüche (§§ 302, 303 AGB; Richtlinie über die Wahl, Aufgaben und Arbeitsweise der Beschwerdekommisionen für Sozialversicherung des FDGB vom 21. Februar 1978 [GBl. I Nr. 8 S. 109]).

3. Staatliche und betriebliche Leiter entscheiden endgültig im Rahmen des Beschwerderechts über bestimmte Streitfälle zu arbeitsrechtlichen Ansprüchen, so z. B. bei der Überschreitung der Mindesthöhe der Gehaltszulage für Angestellte im Fall der Übertragung einer anderen Arbeit in einer höheren Gehaltsgruppe (§ 90 Abs. 2 AGB) sowie bei der Festlegung von Lohn oder Gehalt im Rahmen der Von-bis-Spanne (§ 98 Abs. 2 AGB). Für diese Streitfälle sind die Konfliktkommissionen und die staatlichen Gerichte nicht zuständig.

Die jeweils zuständigen Organe leisten mit der Entscheidung von Streitfällen einen wichtigen Beitrag zur Verwirklichung und "Sicherung der Ansprüche der Werkstätigen. Zugleich wirken sie auf die Beteiligten des Arbeitsrechtsverhältnisses rechtserzieherisch mit dem Ziel ein, daß arbeitsrechtliche Ansprüche freiwillig erfüllt werden. Die Zuständigkeit des jeweiligen Entscheidungsorgans ist stets sorgfältig zu beachten.<sup>13</sup>