

Wirksamkeit der gewerkschaftlichen Rechte bei der Gestaltung der Arbeitsrechtsverhältnisse

Prof. Dr. WALTER HANTSCHKE und Dr. PETER GERULL,
Lehrstuhl Arbeitsrecht an der Gewerkschaftshochschule „Fritz Heckert“ beim Bundesvorstand des FDGB, Bernau

Unter Führung der Partei der Arbeiterklasse verwirklichen die Gewerkschaften mit hohem Verantwortungsbewußtsein ihre in Art. 44 und 45 der Verfassung verankerten umfassenden Rechte, die mit dem Arbeitsgesetzbuch weiter ausgestaltet wurden. Das Hauptwirkungsfeld der Gewerkschaften sind dabei die Arbeitskollektive in den Betrieben. „Breit und umfassend sind die Möglichkeiten unserer sozialistischen Demokratie, die allein über die verschiedenen Formen der Gewerkschaftsarbeit zur Geltung kommen. Sie haben ihre feste Basis im Betrieb.“¹ Hier werden die Kräfte zur Erreichung des notwendigen Leistungsanstiegs in der Volkswirtschaft mobilisiert. Das verlangt u. a., daß die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen in enger Zusammenarbeit mit den betrieblichen Leitern die Initiativen der Werktätigen zur Steigerung der Arbeitsproduktivität in Einheit mit der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen fördern und dazu auf eine entsprechende Gestaltung der Arbeitsrechtsverhältnisse hinwirken.

Der Lehrstuhl Arbeitsrecht der Gewerkschaftshochschule hat vor kurzem in 25 Betrieben Untersuchungen zur Wirksamkeit der Rechte der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen bei der Gestaltung der Arbeitsrechtsverhältnisse der Werktätigen durchgeführt. Ihr Ziel bestand darin festzustellen, in welcher Qualität die in § 24 AGB verankerten gewerkschaftlichen Rechte bei der Gestaltung der Arbeitsrechtsverhältnisse wahrgenommen werden, welche verallgemeinernden Erfahrungen vorliegen und welche Schlußfolgerungen für die weitere Verbesserung der gewerkschaftlichen Rechtsarbeit im Betrieb gezogen werden können.

Wenngleich die Wirksamkeit der gewerkschaftlichen Rechte Bestandteil der Wirksamkeit des sozialistischen Arbeitsrechts insgesamt ist, darf doch nicht außer acht gelassen werden, daß die Mehrzahl der Beziehungen, die bei der gewerkschaftlichen Interessenvertretung entstehen, nichtrechtlicher Natur ist. Diese Beziehungen werden im wesentlichen durch die Satzung des FDGB und die Beschlüsse der Gewerkschaften bestimmt.

Die Wirksamkeit der gewerkschaftlichen Rechte äußert sich in zweierlei Hinsicht: Zum einen in den durch die Wahrnehmung dieser Rechte erzielten unmittelbaren Wirkungen bei der Gestaltung und Verwirklichung der Arbeitsrechtsverhältnisse, zum anderen in dem Einfluß dieser Wirkungen auf das soziale Verhalten der Werktätigen. Die richtige Verwirklichung gewerkschaftlicher Rechte führt zu hoher Leistungsbereitschaft, guter Arbeitsdisziplin, Teilnahme an der Neuerbewegung usw.

Die zuerst genannten unmittelbaren Wirkungen bilden die Voraussetzungen, um über die weitergehende Wirksamkeit Untersuchungen anzustellen. Letztlich beweist sich die Wirksamkeit der Wahrnehmung gewerkschaftlicher Rechte vor allem in dem tatsächlichen Leistungsanstieg in unserer Volkswirtschaft. Auf die Leistungsbereitschaft, Arbeitsdisziplin usw. wirken bekanntlich eine Vielzahl von Faktoren ein, ohne daß einer besonders zu betonen und zu ermitteln wäre.^{1,2}

Gewerkschaftliche Mitwirkung bei der Vorbereitung von Maßnahmen der sozialistischen Rationalisierung

Unsere Untersuchungen richteten sich vor allem darauf, wie betriebliche Gewerkschaftsleitungen ihre Rechte bei der Vorbereitung von Maßnahmen der sozialistischen Rationalisierung wahrnehmen.³ In diesem Zusammenhang mußte geprüft werden, wie die Gewerkschaftsleitungen ihre Aufgaben aus der „Ordnung für die Wahrnehmung der Rechte der Gewerkschaften beim Abschluß, bei der Änderung und der Auflösung von Arbeitsverträgen“⁴ erfüllen und welche Probleme bei

der Umsetzung dieses für die Interessenvertretung so bedeutenden Beschlusses in die Praxis auftreten.

Zunächst stellten wir fest, daß die Verwirklichung des Rechts der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen aus § 24 Abs. 1 Buchst. b AGB, zu Fragen der Leitung und Planung des Betriebes Vorschläge zu unterbreiten und Stellungnahmen abzugeben, im Vordergrund der gewerkschaftlichen Leitungstätigkeit steht. Dieses allgemeine Mitwirkungsrecht ist die am häufigsten angewandte Form der Interessenvertretung. Seine Wirksamkeit ist vor allem daran zu messen, wie es die Gewerkschaftsleitungen verstehen, qualifizierte Stellungnahmen abzugeben und ihre Vorschläge durchzusetzen. Ohne Zweifel spielen auch die Vereinbarungs- und Zustimmungrechte nach § 24 Abs. 1 Buchst. a und c AGB bei der gewerkschaftlichen Interessenvertretung eine wichtige Rolle; sie dürfen jedoch nicht alleiniger Maßstab der gewerkschaftlichen Rechtsarbeit im Betrieb sein.

Das allgemeine Mitwirkungsrecht wird von den meisten betrieblichen Gewerkschaftsleitungen als ein wichtiges Instrument der vorausschauenden Einflußnahme auf betriebliche Prozesse erkannt. Dies wird besonders dann sichtbar, wenn die gewerkschaftlichen Leitungen zielstrebig an den betrieblichen Rationalisierungskonzeptionen mitarbeiten, den gewerkschaftlichen Standpunkt dazu unterbreiten und ihn durchsetzen. Langfristig und allseitig im Territorium abgestimmte Rationalisierungskonzeptionen sind für die Durchsetzung der sozialistischen Rationalisierung im Betrieb von ausschlaggebender Bedeutung, so auch für die Gestaltung der Arbeitsrechtsverhältnisse der Werktätigen in diesem Prozeß.⁵ „Rationalisierung im Sozialismus vollzieht sich mit den Menschen für die Menschen. Steigende Arbeitsproduktivität muß dabei mit günstigeren Arbeits- und Lebensbedingungen einhergehen. In diesem Sinne heißt es nun, einen neuen Rationalisierungsschub zu organisieren.“⁶ Die Wirksamkeit der Rechte der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen ist daher in erster Linie unter dem Gesichtspunkt einzuschätzen, wie dieser Rationalisierungsschub im Interesse aller Werktätigen gefördert wird.

In fast allen von uns untersuchten Betrieben konnten wir feststellen, daß die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen an der Ausarbeitung der Rationalisierungskonzeptionen beteiligt waren. Sie verwirklichen damit ihr Recht aus § 22 Abs. 2 Buchst. e AGB, bei der Intensivierung der Produktion mitzuwirken und Einfluß darauf zu nehmen, daß die Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitsproduktivität mit der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen verbunden werden.

In zahlreichen Betrieben drängten die Gewerkschaftsleitungen darauf, daß klare konzeptionelle Vorstellungen für die Gewinnung und den Wiedereinsatz von Arbeitskräften im Sinne der Schwedter Initiative entwickelt wurden. Dies ist von besonderer Bedeutung für die Gestaltung der einzel-

1 Vgl. H. Tisch, Bericht des Bundesvorstandes des FDGB an den 10. FDGB-Kongreß, in: Dokumente 10. FDGB-Kongreß, Berlin 1982, S. 39.

2 Zum Problem der Herausbildung und Bestimmung des rechtlichen Faktors vgl. insbesondere: Autorenkollektiv, Effektivität der Rechtsnormen, Berlin 1982, S. 153 ff. Die Verfasser teilen die Auffassung von K. A. Mollnau (Objektive Gesetze, Recht, Handeln, Berlin 1979, S. 64), daß auch bei der Erforschung der Wirksamkeit des sozialistischen Rechts eine interdisziplinäre Zusammenarbeit notwendig ist.

3 Wenn wir uns im folgenden auf Untersuchungsergebnisse zu diesem Schwerpunkt konzentrieren, so bedeutet das nicht, daß die Wahrnehmung gewerkschaftlicher Rechte auf anderen Gebieten vernachlässigt werden dürfte.

4 Beschluß des Sekretariats des Bundesvorstandes des FDGB vom 21. Juni 1978, abgedruckt in der Textausgabe: Arbeitsgesetzbuch und andere ausgewählte Rechtsvorschriften, 3. Aufl. 1983, S. 277 ff.

5 Vgl. hierzu auch B. Stoye, „Sozialistische Rationalisierung im Kreis Staßfurt unter Mitwirkung der Gewerkschaften“, NJ 1984, Heft 11, S. 462 f.

6 E. Honecker, Aus dem Bericht des Politbüros an die 7. Tagung des Zentralkomitees der SED, Berlin 1983, S. 31.