

Wird beim Vergleich festgestellt, daß die Angaben des Nachweises mit denen des Wareneingangsbelegs übereinstimmen, wird der Nachweis mit dem Wareneingangsbeleg zusammen abgelegt. Bei Unstimmigkeiten zwischen dem Nachweis und dem Wareneingangsbeleg ist diese Warenposition nochmals zu kontrollieren. Bestätigt sich die Differenz, ist sie gegenüber dem Lieferer anzuzeigen und die entsprechende Forderung zum Ausgleich zu erheben. In den Kooperationsbeziehungen zwischen Lieferer und Einzelhandelsbetrieb ist dieser Nachweis bei festgestellten Mengendifferenzen innerhalb verschlossener Kollis wesentliches Beweismittel.

Da die Leiter der Verkaufseinrichtungen durch Organisationsanweisungen u. ä. verpflichtet sind, die Engelmann-Methode bei der Feinkontrolle der Wareneingänge durchzuführen, kann die nicht korrekte Arbeit nach dieser Methode die arbeitsrechtliche Verantwortlichkeit (§§ 260 ff. AGB) für den Leiter der Verkaufseinrichtung nach sich ziehen, wenn z. B. dadurch für den Betrieb ein Schaden entsteht. Bei der Anwendung der arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit ist in jedem Fall sorgfältig zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Geltendmachung der materiellen oder der disziplinarischen Verantwortlichkeit gegeben sind. Hinsichtlich der materiellen Verantwortlichkeit muß u. a. beachtet werden, ob der Betrieb die sich aus festgestellten Mengendifferenzen oder Preisdifferenzen ergebenden Forderungen, die vom Leiter der Verkaufseinrichtung nicht gegenüber dem Lieferer angezeigt wurden, noch wirtschaftsrechtlich geltend machen kann, was zu einer Minderung des Schadens führen könnte.

GERD FEHL,

wiss. Mitarbeiter der Abt. Recht
des Ministeriums für Handel und Versorgung

Durchsetzung des Arbeitsrechts ; in Betriebsteilen

Die Intensivierung der Volkswirtschaft ist auch durch die Konzentration von Produktions- und Leitungsprozessen geprägt. Insbesondere im Bereich der bezirksgeleiteten Industrie werden vielseitige wirtschaftsorganisatorische Maßnahmen durchgeführt, um zielstrebig eine effektivere Gestaltung der Leitungs- und Organisationsprozesse zu erreichen. So wurden seit der Kombinatbildung zahlreiche Betriebe in juristisch nicht selbständige Betriebsteile umgewandelt, und ursprünglich kleinere Betriebsteile, die zu mehreren Kombinatbetrieben gehörten, wurden auf Grund von Leitungsentscheidungen der Kombinatdirektoren entsprechend § 7 Abs. 1 KombinatVO einem Kombinatbetrieb angegliedert und zu einem ökonomisch größeren Betriebsteil zusammengeschlossen.

Nachfolgend sollen einige arbeitsrechtliche Probleme dargestellt werden, die vor allem Betriebsteile als innerbetriebliche Struktureinheiten von Kombinatbetrieben betreffen, aber auch in Kombinat, die nur aus Betriebsteilen bestehen, eine Rolle spielen.

Neben den vielfältigen Maßnahmen, die der Erhöhung der Arbeitsproduktivität und Effektivität sowie der Einordnung von Betriebsteilen in die Wirtschaftstätigkeit des Kombinatbetriebes dienen, sind auch Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß unter den gegebenen Bedingungen die wirksame Durchsetzung des Arbeitsrechts gewährleistet ist. Das ist auch deshalb besonders notwendig, weil mit der Zusammenführung der Produktionskapazitäten die Werktätigen der Betriebsteile in das soziale Gefüge des Kombinatbetriebes eingeordnet werden müssen.

Für die Durchsetzung des Arbeitsrechts in einem Betriebsteil existieren grundsätzlich zwei Möglichkeiten:

1. die Übertragung der Arbeitsrechtsfähigkeit entsprechend § 17 Abs. 3 Buchst. a AGB auf den Betriebsteil. Dazu sind entweder Festlegungen im Statut des Kombinats (§ 29 Abs. 2 KombinatVO) oder in Arbeitsordnungen der Kombinatbetriebe vorzunehmen.

2. die Delegation einzelner arbeitsrechtlicher Befugnisse auf den Leiter des Betriebsteils. Dazu wären entsprechende Regelungen in die Arbeitsordnung des Kombinatbetriebes aufzunehmen (§ 91 AGB).⁴

Übertragung der Arbeitsrechtsfähigkeit auf den Betriebsteil

Mit der Übertragung der Arbeitsrechtsfähigkeit gemäß § 17 Abs. 3 Buchst. a AGB wird der Betriebsteil zum Betrieb i. S. des § 17 AGB. Alle Rechte und Pflichten aus einem Arbeits-

rechtsverhältnis bestehen dann zwischen dem betreffenden Werktätigen und dem jeweiligen Betriebsteil. Nach unseren Erfahrungen wird von der Übertragung der Arbeitsrechtsfähigkeit noch wenig Gebrauch gemacht. Gegenwärtig fehlt es demzufolge an der definitiven Abgrenzung von Rechten und Pflichten zwischen dem Kombinatbetrieb und seinen Betriebsteilen.

Dafür gibt es vielfältige Ursachen. Zum einen ist die Übertragung der Arbeitsrechtsfähigkeit nur zweckmäßig, wenn der Betriebsteil eine bestimmte Größe aufweist; ferner müssen die sachlichen und personellen Voraussetzungen für die Wahrnehmung aller arbeitsrechtlichen Aufgaben vorhanden sein. Zum anderen gibt es Vorbehalte, insbesondere der Direktoren und leitenden Mitarbeiter, daß sich ein arbeitsrechtlich selbständiger Betriebsteil isolieren kann und damit zusätzlicher Leitungsaufwand erforderlich ist, um seine ökonomische und soziale Integration zu gewährleisten.

Im Interesse einer grundsätzlichen Orientierung halten wir es für erforderlich, die notwendigen Grenzen der Arbeitsrechtsfähigkeit von Betriebsteilen, das Verhältnis von ökonomischer Einordnung in den Kombinatbetrieb und arbeitsrechtlicher Selbständigkeit sowie die Bedingungen für die soziale Entwicklung in den Kombinatbetrieben noch eingehender zu untersuchen. Auf einige damit zusammenhängende Probleme wurde bereits an anderer Stelle aufmerksam gemacht (vgl. A. Langanke/E. Pätzold in NJ 1982, Heft 6, S. 268 ff.).

Delegation einzelner arbeitsrechtlicher Befugnisse

Man kann davon ausgehen, daß die Mehrzahl der Betriebsteile als Struktureinheiten von Kombinatbetrieben bestehen. Da sie innerhalb der Kombinatbetriebe eine spezifische Stellung haben, die durch territoriale, arbeitsorganisatorische, aufgabenbedingte und personelle relative Eigenständigkeit geprägt wird, müssen die arbeitsrechtlichen Befugnisse, die den Betriebsteilleitern übertragen werden sollen, eindeutig bestimmt werden. So ist z. B. zu erwägen, ob in den Arbeitsordnungen der Kombinatbetriebe die Befugnisse

- zum Abschluß, zur Änderung und Beendigung von Arbeitsrechtsverhältnissen (§§ 39, 49, 51, 54 AGB),
- zum Abschluß von Delegierungsverträgen (§ 50 Abs. 1 AGB),
- zur Inkraftsetzung von Arbeitsnormen und anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung (§ 78 Abs. 1 AGB),
- zum Abschluß von Lohnvereinbarungen (§ 104 Abs. 1 AGB),
- zur Entscheidung über Prämien (§§ 116, 118, 119 AGB),
- zum Abschluß von Qualifizierungsverträgen (§ 153 Abs. 1 AGB),
- zur Vereinbarung von Arbeitszeitplänen (§ 167 Abs. 2 AGB),
- zur Entscheidung über Vergünstigungen für alleinstehende Väter (§ 251 AGB),
- zur Anwendung der disziplinarischen Verantwortlichkeit in Form des Ausspruchs eines Verweises oder strengen Verweises (§ 254 Abs. 3 AGB) und
- zur Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit (§ 265 Abs. a AGB)

auf den Leiter des Betriebsteils übertragen werden sollen.

Welche dieser Befugnisse ihm tatsächlich einzuräumen sind, ist abhängig von den konkreten Voraussetzungen wie der Größe des jeweiligen Betriebsteils, dem Produktionsprofil, der Entfernung vom Sitz des Kombinatbetriebes, der personellen Besetzung, der Qualifikation des Betriebsteilleiters usw. Ob auf dieser Grundlage die Entscheidung für alle Betriebsteile ohne Berücksichtigung der spezifischen Bedingungen und Aufgaben gleich ausfällt, ist auch vom Vergleich dieser Kriterien abhängig. Sind die Voraussetzungen für die einzelnen Betriebsteile sehr differenziert, wird u. U. eine unterschiedliche Ausstattung mit Befugnissen zweckmäßig sein. So bestehen z. B. für die Übertragung der Befugnis zum Abschluß arbeitsrechtlicher Verträge andere Bedingungen, wenn der Betriebsteil seinen Sitz am Ort des Kombinatbetriebes hat, als wenn er territorial weit davon entfernt liegt.

Mit der Eingliederung eines Betriebsteils in den Kombinatbetrieb ergeben sich auch neue Bedingungen für die Leitung des Arbeitsprozesses. Deshalb ist eine spezielle Übertragung der Weisungsbefugnis nicht erforderlich. Der Be-