

Auswertung von Gründen (insbesondere von solchen rechtsverletzender Natur), die zu schädigenden Ereignissen geführt haben, andernorts später oft unter gleichen oder ähnlichen Umständen erneut zu Verlusten kommt. Es gilt deshalb, mit den Mitteln und Maßnahmen staatsanwaltschaftlicher Aufsicht übergeordnete staatliche und wirtschaftsleitende Organe noch zwingender anzuhalten, ihre Anleitungs- und Kontrollaufgaben in dieser Beziehung strikt wahrzunehmen. Das dient der Stärkung des demokratischen Zentralismus. Eine solche Arbeitsweise setzt jedoch auch voraus, daß die entsprechenden Informationsbeziehungen zwischen den staatsanwaltschaftlichen Dienststellen der verschiedenen Ebenen noch qualifizier-

ter und aktueller gestaltet werden. Speziell die Staatsanwälte der Bezirke müssen dabei eine aktivere Rolle spielen.

Auf diesem Weg wird die Staatsanwaltschaft ihre Anstrengungen verstärken, um den gesamtgesellschaftlichen Charakter der Vorbeugung weiter ausprägen zu helfen. Dabei wird stets besonders darauf zu achten sein, daß die gesetzlichen Leitungsverantwortungen für die Gewährleistung der Gesetzlichkeit, von Ordnung, Disziplin und Sicherheit strikt gewahrt bleiben und voll wahrgenommen werden. Es gehört zur spezifischen Aufgabe der Staatsanwaltschaft, darauf mit den gebotenen rechtlichen Mitteln und Maßnahmen beständig und nachdrücklich hinzuwirken.

Das gewerkschaftliche Zustimmungsrecht

Prof. Dr. sc. ANNEMARIE LANG ANKE,

Sektion Staats- und Rechtswissenschaft der Friedrich-Schiller-Universität Jena

Wie auf dem XI. Parteitag der SED hervorgehoben wurde, vollzieht sich „die weitere Entwicklung der sozialistischen Demokratie in den Betrieben bis hin zum Arbeitskollektiv vor allem über den Ausbau der Rechte und der Verantwortung der Gewerkschaften“¹. Das bedeutet z. B., daß sich die Rolle der Gewerkschaften in der Plandiskussion, bei der Arbeit mit dem Betriebskollektivvertrag, bei der Organisation des sozialistischen Wettbewerbs sowie bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Betrieb wesentlich erhöht. „Ohne die Gewerkschaften, ohne die Beratung in deren Grundorganisationen, kann heute keine wesentliche Frage des Lebens und der Arbeit in den Betrieben mehr entschieden werden.“²

Die im AGB enthaltenen Informations-, Vorschlags-, Zustimmung-, Vereinbarungs- und Kontrollrechte der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen sind deshalb umfassend zu nutzen und als bedeutsamer Faktor der Effektivierung der Arbeitsprozesse und der Entwicklung sozialistischer Arbeits- und Lebensbedingungen wirksam zu machen.

Die Gewerkschaften nehmen ihre im AGB enthaltenen Rechte auf der Grundlage der in der Satzung des FDGB enthaltenen Normen gewerkschaftlicher Arbeit wahr. Die Satzung des FDGB ist als selbstgeschaffene Organisationsnorm für alle Mitglieder des FDGB verbindlich. Sie bestimmt gleichzeitig die Anforderungen an die ordnungsgemäße Realisierung der Mitwirkungsrechte und erlangt insoweit auch arbeitsrechtliche Bedeutung.

Die spezifische Funktion der Zustimmungsrechte der Gewerkschaften besteht darin, unmittelbar Einfluß auf den Inhalt der Arbeitsrechtsverhältnisse, d. h. auf die Realisierung der Rechte und Pflichten der Werktätigen und der Betriebe, zu nehmen. Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen haben das Recht, zu Entscheidungen des Betriebsleiters in den gesetzlich geforderten Fällen ihre Zustimmung zu erteilen oder abzulehnen (§ 24 Abs. 1 Buchst. c AGB).³ Zu diesem Zweck prüfen sie vor ihrer Zustimmung die Gesetzlichkeit der Entscheidung und beurteilen, ob der im Rahmen des durch das AGB eingefäumten Entscheidungsspielraums liegende Vorschlag auch zweckmäßig ist. Maßstab ist dabei die in der Satzung des FDGB enthaltene Verpflichtung, Interessenvertreter der Arbeiterklasse und aller Werktätigen durch Unterstützung der Hauptaufgabe in ihrer Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik zu sein. So sind z. B. bei der Zustimmung zur vorübergehenden Übertragung einer anderen Arbeit (§ 88 AGB) sowohl die ökonomische Zweckmäßigkeit als auch die persönlichen Belange des Werktätigen zu berücksichtigen. Dabei geht es darum, das richtige Maß bei der Realisierung gesellschaftlicher, betrieblicher und individueller Interessen zu finden.

Art und Weise der Erteilung der gewerkschaftlichen Zustimmung

Zustimmungsrechte nach dem AGB sind betrieblichen gewerkschaftlichen Leitungen vorbehalten (§ 24 Abs. 1 Buchst. c

AGB). Damit sind gleichzeitig die Anforderungen an das Zustandekommen der Zustimmung bestimmt, denn entsprechend der Satzung des FDGB entscheiden Gewerkschaftsleitungen durch Beschlüsse, die kollektiv zu erarbeiten, zu beraten und zu beschließen sind (Abschn. II Ziff. 16 Buchst. b der Satzung). Dazu ist es erforderlich, daß mindestens die Hälfte der Leitungsmitglieder an der Leitungssitzung teilnimmt (Abschn. II Ziff. 20 der Satzung). Daraus leitet sich auch ab, daß eine außerhalb der Beratung gegenüber dem Vorsitzenden erklärte Zustimmung einzelner Leitungsmitglieder bzw. die Zustimmung nur des Vorsitzenden nicht die Anforderungen an das Zustandekommen eines gewerkschaftlichen Beschlusses erfüllt.⁴ Bei Beschlußfähigkeit der Leitung werden von den anwesenden Leitungsmitgliedern die Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit gefaßt (Abschn. II Ziff. 14 Buchst. c der Satzung).

Bei der Beratung, ob die gewerkschaftliche Zustimmung erteilt wird, ist zu beachten, daß jedes Gewerkschaftsmitglied das Recht hat, seine Anwesenheit zu verlangen, wenn in der Gewerkschaftsorganisation Beschlüsse über seine Person gefaßt werden (Abschn. I Ziff. 2 Buchst. f der Satzung). Bei einer Kündigung durch den Betrieb sind zur Sitzung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung, auf der über die gemäß § 57 Abs. 1 AGB zu erteilende Zustimmung beraten wird, der Werkätige und der zuständige Vertrauensmann zu laden und dort zu hören.⁵ Auch wenn in anderen Fällen der Werkätige seine Teilnahme nicht ausdrücklich fordert, muß die Leitung sich vor ihrer Zustimmung — zumindest beim Vertrauensmann — über die persönliche Situation des Werkätigen informieren. Die Stellungnahme der Vertrauensleute ist generell eine wichtige Voraussetzung für die sachkundige Leitungsentscheidung und geboten, um die Vertrauensleute bei ihrer verantwortungsvollen Arbeit im Kollektiv zu unterstützen (§ 25 AGB).⁵

Um eine qualifizierte, gut durchdachte und allseitig abgewogene gewerkschaftliche Entscheidung zu gewährleisten, ist es erforderlich, daß die betrieblichen Leiter diese Seite gewerkschaftlicher Arbeit unterstützen, indem sie Beschlußvorlagen rechtzeitig der Gewerkschaftsleitung vorlegen. Dabei heißt „rechtzeitig“, daß der Gewerkschaftsleitung Gelegenheit zur Prüfung der vom Betrieb vorgesehenen Entscheidung ge-

1 E. Honecker, Bericht des Zentralkomitees der SED an den XI. Parteitag der SED, Berlin 1986, S. 76.

2 W. Weichelt, „Aufgaben der Staats- und Rechtswissenschaft nach dem XI. Parteitag der SED“, NJ 1986, Heft 7, S. 263.

3 Zu den einzelnen Zustimmungsrechten (§§ 57, 78 Abs. 1, 88, 90 Abs. 2, 92 Abs. 1, 93 Abs. 3, 98 Abs. 2, 115, 116 Abs. 3, 117 Abs. 2, 118 Abs. 2, 119 Abs. 2, 134 Abs. 3, 157 Abs. 2, 170 Abs. 2, 172 Abs. 1, 183 Abs. 3, 185 Abs. 4, 197 Abs. 2, 198 Abs. 1 und Abs. 2, 202 Abs. 2, 237 Abs. 2 und Abs. 3, 238, 251 AGB) vgl. W. Hantsche/S. Sahr, Leitung des Betriebes und Mitwirkung der Werkätigen (Schriftenreihe zum AGB, Heft 2), Berlin 1981, S. 19 ff.

4 Vgl. hierzu W. Hantsche/S. Sahr, a. a. O., S. 22.

5 Vgl. Abschn. VII Ziff. 2 der Ordnung über die Wahrnehmung der Rechte der Gewerkschaften beim Abschluß, bei der Änderung und der Auflösung von Arbeitsverträgen vom 21. Juni 1978, in: Arbeitsgesetzbuch und andere Rechtsvorschriften, Berlin 1983, S. 280.

6 Vgl. hierzu M. Leiter/F. Pommerenlng, Arbeitsrecht und Vertrauensmann, Berlin 1983, insbes. S. 20.