

22 Abs. 2, 23 AGB), ist es erforderlich, die gesetzlichen Mitwirkungsrechte der Gewerkschaften im Betrieb, besonders die Zustimmungsrechte der zuständigen Gewerkschaftsleitungen, konsequent zu beachten. Das gilt sowohl für die Gewerkschaftsleitungen als auch für die Leiter.

Die arbeitsrechtliche Ausgestaltung verfassungsmäßiger Rechte der Gewerkschaften

In der Verfassung der DDR sind die gewerkschaftlichen Grundrechte so formuliert, daß sie der wachsenden Rolle der Gewerkschaften in der entwickelten sozialistischen Gesellschaft entsprechen (Art. 44, 45). Diese verfassungsmäßigen Rechte sind im AGB konkret ausgestaltet worden. Sie finden ihren Ausdruck darüber hinaus in Beschlüssen des FDGB-Kongresses, des FDGB-Bundesausschusses, seines Präsidiums und seines Sekretariats, in denen Festlegungen darüber getroffen werden, wie und auf welche Art und Weise unter Einhaltung der Verfassung die Gewerkschaften ihre Rechte wahrnehmen. Solche Entscheidungen sind vor allem dann wichtig, wenn gewerkschaftliche Verfassungsrechte wahrgenommen werden, die über die im AGB detailliert gestalteten Rechte für die Betriebsgewerkschaftsorganisationen hinausgehen.

Grundsätzliche Bedeutung für die Ausgestaltung der verfassungsmäßigen Rechte der Gewerkschaftsorganisationen in den Betrieben haben vor allem die Kapitel 1 und 2 AGB. Sie bewähren sich in der Praxis und sind unter den neuen Bedingungen mit noch höherem Niveau anzuwenden. Es wird also gegenwärtig nicht erforderlich sein, neue Rechtsvorschriften zu den Rechten der Gewerkschaften auszuarbeiten.

Für die weitere Erhöhung der Wirksamkeit des Arbeitsrechts zur Verwirklichung der Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik sollte den Regelungen in §§ 1 und 2 AGB größere Beachtung geschenkt werden. Sie enthalten wesentliche politische Grundrichtungen für die notwendige Verstärkung der ideologischen Arbeit und Leitungstätigkeit mit dem Arbeitsrecht in den Betrieben.

Zur kameradschaftlichen Zusammenarbeit der staatlichen Organe mit den Gewerkschaften enthalten die §§ 9 bis 13 AGB Festlegungen, die eine wichtige Grundlage für die gewerkschaftlichen Vorschlags- und Vereinbarungsrechte sind. Sie stehen in engem Zusammenhang mit den in §§ 18 bis 21 AGB vom Grundsatz her gestalteten Rechtspflichten der Betriebsleiter und leitenden Mitarbeiter der Betriebe.

Die ganze Breite der gewerkschaftlichen Rechte und Verantwortung im Betrieb kommt vor allem in § 22 Abs. 2 AGB zum Ausdruck. Hier wird deutlich, daß alle wichtigen Fragen des Arbeitslebens der Einflußnahme der Gewerkschaften als Sachwalter der Interessen der Werktätigen unterliegen. Die Mitwirkung an der Ausarbeitung anspruchsvoller und realer Pläne, die Organisation des sozialistischen Wettbewerbs und die Förderung des Strebens der Werktätigen, sozialistisch zu arbeiten, zu lernen und zu leben, gehören ebenso dazu wie die Mitbestimmung bei der Gestaltung der Lohnbedingungen, der Arbeitszeit und Urlaubsplanung, der Einflußnahme auf die Verbesserung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sowie auf die Einhaltung der sozialistischen Arbeitsdisziplin und die Regelung von Personalangelegenheiten. Es gibt praktisch keine wesentliche Aufgabe im Betrieb, an deren Lösung die Betriebsgewerkschaftsorganisation und ihre Organe nicht in dieser oder jener Form effektiv mitwirken können. In der Regelung des § 22 Abs. 2 AGB verkörpert sich somit die politische Bedeutung der Entscheidung, die sozialistische Demokratie in den Betrieben vor allem über den Ausbau der Rechte und der Verantwortung der Gewerkschaften weiter zu entwickeln.

Einen hohen Stellenwert haben die im 2. Kapitel des AGB geregelten Rechte der gewerkschaftlichen Mitgliederversammlungen, der Vollversammlungen der Vertrauensleute sowie der Vertrauensleute selbst. Die konsequente Verwirklichung der Rechte der Mitgliederversammlungen trägt entscheidend dazu bei, wesentliche Rechte jedes einzelnen Werktätigen mit Leben zu erfüllen. Den Mitgliederversammlungen und Vertrauensleutevollversammlungen wird in § 23 AGB die Möglichkeit eingeräumt, zu allen grundlegenden Fragen der

FDGB-Mandate in den Volksvertretungen

	Jahr	Mandate des FDGB	Prozent von Gesamtzahl der Abgeordneten
Volkskammer	1986	61	12,2
Stadtverordnetenversammlung von Berlin und Bezirkstage	1986	404	12,4
Kreistage und Stadtverordneten-Sammlungen	1984	6 006	21,6
Gemeindevertretungen	1984	23 006	13,4

Mitarbeit in Konfliktkommissionen

Konfliktkommissionen 1985

Anzahl Mitglieder	27831
	250567

Gesellschaftliche Aktivitäten von Mitgliedern des FDGB

FDGB-Mitglieder	9 375 922
davon Vertrauensleute	336 315
Kulturobleute	324 048
SV-Bevollmächtigte	322 705
Arbeitsschutzobleute	307 526
Arbeiterkontrolleure	106 314
Mitglieder in Neuereraktiven	73 255

Entwicklung des Betriebes und der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen Stellung zu nehmen sowie von den Leitern Informationen zu verlangen. Zu diesen Fragen können sie Vorschläge und gewerkschaftliche Standpunkte unterbreiten und Beschlüsse fassen. Besonders bei der Diskussion und Beschlußfassung über den Betriebskollektivvertrag, bei der Kontrolle seiner Realisierung (§ 29 AGB) sowie bei der Plandiskussion und der gewerkschaftlichen Stellungnahme zum Planentwurf (-§ 33 Abs. 1 AGB) werden diese Rechte besonders wirksam.

Die Satzung des FDGB (Abschn. II Ziff. 15 Buchst. a) charakterisiert die Mitgliederversammlungen bzw. die Vertrauensleutevollversammlungen als höchste Organe der gewerkschaftlichen Grundorganisationen. Deshalb sind die in § 23 AGB gestalteten Rechte in engem Zusammenhang mit den in Abschn. V Ziff. 36 der Satzung enthaltenen Bestimmungen über die Grundorganisationen zu sehen.

Gemäß § 25 AGB haben die Vertrauensleute und die anderen Gewerkschaftsgruppenfunktionäre das Recht, in ihrem Tätigkeitsbereich zu Fragen der Leitung und Planung Vorschläge zu unterbreiten und Stellung zu nehmen sowie die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu kontrollieren. Hierbei stützen sie sich auf eine enge kameradschaftliche Zusammenarbeit mit dem Mitglied der Konfliktkommission in ihrer Gewerkschaftsgruppe. Sie wirken auch mit den Mitgliedern der Rechtskommission, mit den Arbeiterkontrolleuren, den ehrenamtlichen Arbeitsschutzinspektoren und Schöffen zusammen.

Die fünf wesentlichen Rechte der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen sind in § 24 Abs. 1 AGB zusammengefaßt. Von besonderer Bedeutung ist dabei das *Zustimmungsrecht*, d. h. das Recht, die im AGB oder in anderen Rechtsvorschriften geforderte Zustimmung zu Entscheidungen des Betriebsleiters zu erteilen oder abzulehnen. Allein im AGB ist in 25 Fällen die Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung erforderlich⁸ (sofern das Zustimmungsgeschäft ausschließlich von der BGL wahrzunehmen ist, ist das im AGB ausdrücklich hervorgehoben).

Das *Vereinbarungsrecht* betrifft u. a. so wichtige Fragen der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen im * S.

⁸ Sie sind in einer Übersicht zusammengefaßt bei W. Hantsche/S. Sahr, Leitung des Betriebes und Mitwirkung der Werktätigen (Schriftenreihe zum AGB, Heft 2), Berlin 1978, S. 23 f. Vgl. auch A. Langanke, „Das gewerkschaftliche Zustimmungsgeschäft“, NJ 1986, Heft 11, S. 432 ff.