

cher Diskussion, an der über 5,8 Millionen Werktätige beteiligt waren, vom 9. FDGB-Kongreß der Volkskammer zur Beschlußfassung vorgelegt. Die Zentralvorstände der Industriegewerkschaften und Gewerkschaften sind berechtigt, den Ministern und den Leitern anderer zentraler Staatsorgane den Erlaß besonderer arbeitsrechtlicher Regelungen in den Zweigen und Bereichen der Volkswirtschaft vorzuschlagen (§ 8 Abs. 1 AGB). Kontrollrechte nehmen beispielsweise die Arbeitsschutzinspektionen des FDGB auf dem Gebiet des Z Gesundheits- und Arbeitsschutzes wahr (§ 8 Abs. 3 i. Verb. m. § 293 AGB). Die Gewerkschaften leiten die *Z Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten* auf der Grundlage der Selbstverwaltung der Versicherten (Art. 45 Abs. 3 Verfassung; § 8 Abs. 4 AGB). Diese g. R. stehen nicht nur den höchsten Organen des FDGB bzw. der Industriegewerkschaften und Gewerkschaften zu, sondern auch den **Gewerkschaften im Betrieb** und ihren Organen. Diesem g. R. entsprechen in der Regel jeweils ganz bestimmte Pflichten des Betriebsleiters bzw. der leitenden Mitarbeiter.

Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen - das sind die *Z Betriebsgewerkschaftsleitung* und die *Abteilungsgewerkschaftsleitungen* (AGL) - haben *Vereinbarungsrechte*, d.h., sie sind befugt, mit dem Betriebsleiter *Z Betriebskollektivverträge* und andere Vereinbarungen abzuschließen (§ 24 Abs. 1 Buchst. a, § 28 AGB). *Vorschlagsrechte* stehen den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen und auch den Gewerkschaftsgruppenfunktionären zu: B GL und AGL haben das Recht, zu Fragen der Leitung und Planung des Betriebes Vorschläge zu unterbreiten und Stellungnahmen abzugeben (§ 24 Abs. 2 Buchst. b AGB); das gleiche Recht steht den Vertrauensleuten und den anderen Gruppenfunktionären in ihrem Tätigkeitsbereich zu (§ 25 AGB). Der Betriebsleiter hat die Vorschläge und Stellungnahmen auszuwerten sowie über die Verwirklichung der Vorschläge Rechenschaft zu legen (§ 20 Abs. 1 AGB). Die BGL bzw. die AGL haben zahlreiche *Zustimmungsrechte*: Viele Entscheidungen des Betriebsleiters oder der leitenden Mitarbeiter sind nur mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung rechtswirksam; die *Z Kündigung des Arbeitsrechtsverhältnisses* und die *Z fristlose Entlassung* werden, wenn die Zustimmung fehlt und der Werktätige deshalb Einspruch einlegt, für rechtswirksam erklärt (§ 24 Abs. 3, § 60 Abs. 1 AGB). Zustimmungrechte bestehen unter anderem auch bei *Z vorübergehender Übertragung einer anderen Arbeit*, im Zusammenhang mit der Zahlung von *Z Jahresendprämien*, bei der Anordnung von *Z Überstundenarbeit*. Zuständig für die Zustimmung ist die BGL, in Betrieben mit Abteilungsgewerkschaftsorganisationen die AGL (sofern das AGB nicht die Zustimmung der BGL fordert) und in Betrieben ohne BGL die Ortsgewerkschaftsleitung (§ 24 Abs. 5 AGB). *Informationsrechte* - einschließlich des

Rechts, vom Betriebsleiter Rechenschaft zu verlangen - haben die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen (§ 24 Abs. 1 Buchst. d AGB). Diese Rechte sind nicht auf bestimmte Gebiete begrenzt, und in zahlreichen Regelungen ist die Verpflichtung des Betriebes fixiert, von sich aus die BGL oder AGL zu informieren, ohne daß diese es ausdrücklich verlangt. Die Vorsitzenden der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitungen haben auch das Recht, an Arbeitsberatungen der Leiter teilzunehmen und in betriebliche Unterlagen, einschließlich der Personalakten, Einsicht zu nehmen (§ 24 Abs. 2 AGB). Die Gewerkschaftsmitglieder- bzw. Vertrauensleuterversammlungen können zu grundlegenden Fragen der Entwicklung des Betriebes und der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen Informationen des Betriebsleiters verlangen (§ 23 AGB). Die ihnen zustehenden *Kontrollrechte* üben die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen sowohl im Zusammenhang mit der Wahrnehmung der anderen g. R. aus (wie überhaupt alle g. R. eng miteinander verbunden sind) als auch über spezielle gewerkschaftliche Kontrollorgane (z. B. Arbeiterkontrollleure, ehrenamtliche Arbeitsschutzinspektoren). Stellen sie dabei fest, daß Aufgaben mangelhaft erfüllt wurden, die sozialistische Gesetzlichkeit verletzt wurde oder Rechte und Vorschläge der Werktätigen mißachtet wurden, können sie vom übergeordneten Leiter fordern, daß die Betroffenen zur Verantwortung gezogen werden (§ 24 Abs. 4, § 292 AGB).

Gewissensfreiheit - Grundrecht der Bürger gemäß Art. 20 Verfassung. Die G. ist mit der verfassungsrechtlich garantierten *Z Unantastbarkeit der Persönlichkeit* und *Freiheit der Bürger* verbunden. Jedem Bürger ist die Möglichkeit gegeben, eine Einstellung und Haltung zu entwickeln, die vom Bewußtsein der Verantwortung für den Mitmenschen, die Gesellschaft und den Staat getragen ist. Unter sozialistischen Produktionsverhältnissen werden mit dem Voranschreiten der sozialistischen Gesellschaft die Beziehungen der Menschen zunehmend vom Miteinander und Füreinander geprägt; immer mehr werden Denken und Handeln von Kameradschaft und gegenseitiger Hilfe, von der Achtung des Menschen und der menschlichen Arbeit, von der Verantwortung für das Kollektiv und das gesellschaftliche Ganze, von sozialistischem Patriotismus, proletarischem Internationalismus und Solidarität bestimmt. Damit werden die Bedingungen für die G. weiter ausgebaut. Jedem Bürger ist gesichert, daß er frei und unbeeinträchtigt für die humanistischen Menschheitsideale, für Sozialismus und Frieden eintreten kann; individuelles Entscheiden, Urteilen und Handeln als Ausdruck der G. sind gewährleistet. Die G. wird durch Staat und Gesellschaft geschützt.

Gewohnheitsrecht - ungeschriebene Verhaltensregeln, die in fortwährenden, ständig und allgemein geübten Handlungen ihren Ausdruck finden und vom Staat anerkannt wurden. Die Überzeugung von der allgemeinen Verbindlichkeit gewohnheitsrechtlicher Regeln im gesellschaftlichen *Z Rechtsbe-*