

Die Schwerpunkte für die Arbeiterkontrollen werden vom FDGB-Bundesvorstand vorgegeben.**

Auf dem II. FDGB-Kongreß wurde festgestellt, daß das Wirken der Arbeiterkontrollen — sowohl nach vorgegebenen Kontrollaufträgen als auch bei der Teilnahme an den Kontrollen der ABI — dazu beigetragen hat, daß überall strikt nach den Rechtsvorschriften und den gewerkschaftlichen Beschlüssen verfahren wird und bedeutende volkswirtschaftliche Reserven mobilisiert wurden¹¹.

Die Arbeiterkontrollen können von den staatlichen Leitern und den von ihnen bestimmten Verantwortlichen unter Wahrung des Geheimnissschutzes Auskünfte verlangen sowie in Dokumente und Unterlagen Einsicht nehmen. Sie sind berechtigt, für die Kontrolle notwendige Materialien anzufordern und an Beratungen teilzunehmen, die im Zusammenhang mit der Kontrolle stehen. Sie sind befugt, von den verantwortlichen Leitern oder Mitarbeitern mündliche oder schriftliche Stellungnahmen und Erklärungen zu verlangen. Schließlich haben sie das Recht, über die Gewerkschaftsleitungen oder die ABI von den für die kontrollierten Bereiche zuständigen Organen Gutachten anzufordern sowie Revisionen und Tiefenprüfungen durch spezielle Kontrollorgane zu fordern.

Wenn Arbeiterkontrollen Verletzungen der sozialistischen Gesetzlichkeit feststellen, sind sie verpflichtet, auf ihre Beseitigung hinzuwirken. Die zuständigen Leiter haben gesetzliche Zustände und Mängel unter Berücksichtigung der Vorschläge der Arbeiterkontrollen termingebunden zu beseitigen. Falls erforderlich, sind mit Hilfe der Organe der ABI, der Organe des Arbeitsschutzes, der Konfliktkommissionen, der Gerichte oder anderer staatlicher und gewerkschaftlicher Organe Auflagen zur Beseitigung von Mängeln und zur Wiederherstellung der sozialistischen Gesetzlichkeit zu erwirken.¹⁰

Es gehört zu den Aufgaben der Gewerkschaftsleitungen, die Tätigkeit der Arbeiterkontrollen und ihrer Arbeitsgruppen in Gewerkschaftsmitgliederversammlungen und anderen geeigneten Veranstaltungen auszuwerten, so z. B. auf gewerkschaftlichen Rechtskonferenzen. Die Vorbereitung solcher betrieblicher Konferenzen ist mit Untersuchungen über die Verwirklichung des Arbeitsrechts verbunden, in die die Ergebnisse der gewerkschaftlichen Kontrolltätigkeit einfließen.

Spezielle Kontrollrechte auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nehmen die *gewerkschaftlichen Arbeitsschutzinspektionen* wahr (vgl. §§ 8 Abs. 3, 293 AGB; § 29 ASVO). Sie haben u. a. das Recht zur Überprüfung von Arbeitsmitteln, Arbeitsverfahren und Arbeitsstätten, zur Durchführung von Ermittlungen und Untersuchungen über Ursachen von Arbeitsunfällen und Arbeiterschwernissen (§§ 201 Abs. 2, 293 AGB). Auch die Teilnahme von Vertretern der BGL an den monatlichen Kontrollberatungen des Betriebsleiters — gemeinsam mit dem Leiter der Einrichtung des Betriebsgesundheitswesens (§ 203 Abs. 2 AGB) — ist Bestandteil des Gesundheitsschutzes.

Die Arbeitsschutzinspektoren verfügen über umfassende Kontrollrechte im Gesundheits- und Arbeitsschutz. Sie sind

u. a. berechtigt, dem Betriebsleiter Auflagen zur Durchsetzung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes zu erteilen. Sie können ihn beauftragen, Arbeitsmittel einschließlich Anlagen unverzüglich stillzulegen, wenn das Leben oder die Gesundheit von Werktätigen unmittelbar gefährdet ist (vgl. § 293 AGB). Die hauptamtlichen Leiter von Arbeitsschutzinspektionen sind berechtigt, Ordnungsstrafverfahren nach § 32 ASVO gegen Leiter, leitende Mitarbeiter oder Sicherheitsinspektoren des Betriebes durchzuführen.

Zusammenarbeit mit staatlichen Leitern

Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen haben bei der Ausübung ihrer Kontrollen das Recht, von den zuständigen staatlichen Leitern die notwendigen Auskünfte und Stellungnahmen anzufordern sowie in betriebliche Unterlagen einzusehen (§ 292 Abs. 2 AGB). Das gilt im übrigen auch für die Vorsitzenden bzw. amtierenden Vorsitzenden von betrieblichen Gewerkschaftsleitungen, die auch berechtigt sind, an den Arbeitsberatungen der Leiter teilzunehmen (§ 24 Abs. 2 AGB). Viele Leiter verstehen die gewerkschaftlichen Kontrollen bereits als eine wertvolle Hilfe für die Qualifizierung ihrer eigenen Leitungstätigkeit. Mehr als bisher sollte vorbildliche Leitungstätigkeit hervorgehoben werden.

Wenn festgestellt wird, daß arbeitsrechtliche Bestimmungen verletzt oder Rechte und Vorschläge der Werktätigen und der Gewerkschaften mißachtet wurden, können die Gewerkschaftsleitungen die Wiederherstellung der Gesetzlichkeit fordern. Sie haben das Recht, an den übergeordneten Leitern das Verlangen zu richten, daß die betreffenden disziplinarisch oder materiell zur Verantwortung gezogen werden. Sie können auch fordern, daß Ordnungsstrafverfahren eingeleitet oder andere geeignete Erziehungsmaßnahmen angewendet werden, wie z. B. ein erzieherisches Verfahren vor der Konfliktkommission (§§ 24 Abs. 4 und 292 Abs. 2 i. V. m. § 255 Abs. 3 AGB; § 22 KKO). Innerhalb von zwei Wochen hat der zuständige Leiter der Gewerkschaftsleitung schriftlich mitzuteilen, was zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Forderung veranlaßt wurde. Ist er der Auffassung, daß er dem Verlangen nicht nachkommen kann, hat er dies zu begründen.

Es besteht kein Zweifel, daß diese Festlegungen dazu beitragen, die strikte Einhaltung des Arbeitsrechts einschließlich der Rahmenkollektivverträge und der betrieblichen Regelungen gemäß § 12 AGB zu gewährleisten. Es gilt, diese Bestimmungen verantwortungsbewußt, planmäßig und noch wirksamer zu nutzen, um in den Betrieben und Einrichtungen Gesetzlichkeit und Rechtssicherheit zu gewährleisten.

8 Vgl. z. B. Aufgaben der Arbeiterkontrolle der Gewerkschaften für das 1. Halbjahr 1989 (Beschluß des Sekretariats des Bundesvorstandes des FDGB vom 4. Januar 1989), FDGB-Informationsblatt 1989, Nr. 1.

9 Vgl. H. Tisch, Bericht des Bundesvorstandes des FDGB an den 11. FDGB-Kongreß — Dokumente —, a. a. O., S. 38.

10 Zu den Rechten und Pflichten der Arbeiterkontrollen sowie ihren Arbeitsmethoden vgl.: Handbuch für den Arbeiterkontrollen, Berlin 1986.

Gestaltung der Arbeitsverhältnisse der LPG-Mitglieder

**Prof. Dr. sc. ERICH KRAUSS und Dr. sc. HANS-JOACHIM LUDEWIG,
Hochschule für Landwirtschaftliche Produktionsgenossenschaften Meißen**

Die Arbeits- und Sozialverhältnisse der Genossenschaftsbauern bilden den Kern ihrer Mitgliedschaft in der LPG. Mittels des LPG-Rechts wird darauf Einfluß genommen, daß die LPG-Mitglieder sich ihrer Stellung als kollektive Eigentümer und Produzenten bewußt sind und unter den jeweiligen genossenschaftlichen Produktionsbedingungen auf die effektivste Weise wirtschaften, um planmäßig hohe Erträge und Leistungen zu erreichen und die Arbeits- und Lebensbedingungen ständig weiter zu verbessern. Das LPG-Recht hat hier eine eigenständige Funktion zu erfüllen; eine formale Übertragung arbeitsrechtlicher Rechte und Pflichten auf die Gestaltung der Arbeits- und Sozialverhältnisse der Genossenschaftsbauern ist ausgeschlossen!

Im folgenden sollen einige wesentliche Aspekte der rechtlichen Gestaltung der Arbeitsverhältnisse der Genossenschaftsbauern dargestellt werden.²

Das Recht und die Pflicht zur Teilnahme an der genossenschaftlichen Arbeit

Die Begründung der Mitgliedschaft in der LPG ist Ausdruck

des in Art. 24 der Verfassung allgemein für alle Bürger anerkannten Rechts auf Arbeit. Es wird konkretisiert durch § 31 Abs. 1 LPG-G, wonach „jeder Genossenschaftsbauer verpflichtet und berechtigt (ist), entsprechend seinen Fähigkeiten und Kenntnissen in Übereinstimmung mit den genossenschaftlichen Erfordernissen in der LPG sowie bei der Erfüllung seiner Arbeitsaufgaben im Rahmen der Kooperation gewissenhaft zu arbeiten, mit den anderen Genossenschaftsbauern kameradschaftlich zusammenzuwirken und sich für die Steigerung der genossenschaftlichen Produktion und die ständige Erhöhung deren Effektivität einzusetzen“.

Die Rechte und die Pflichten der Genossenschaftsbauern,

1 Zu Recht weist R. Arlt (Theoretische Grundfragen des LPG- und Agrarrechts, Berlin 1988, S. 167) darauf hin, daß „die in der Vergangenheit zu verzeichnenden Bestrebungen, die Gestaltung der genossenschaftlichen Arbeitsverhältnisse dem Vorbild des Arbeitsrechts weitgehend anzunähern, negative Auswirkungen hatten, weil sie den Gegebenheiten voraussetzten“.

2 Vgl. auch E. Krauß H.-J. Ludewig, „Rechtsfragen der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse der Mitglieder der LPG“, Staat und Recht 1986, Heft 11, S. 871 ff.