

die im einzelnen in Ziff. 9 Abs. 2 und 4 MSt LPG (P) bzw. (T) aufgeführt sind, bilden eine unlösliche Einheit. In der Verantwortung der LPG, vor allem ihres Vorstandes, liegt es, den Mitgliedern die Wahrnehmung des Rechts und der Pflicht zur Teilnahme an der genossenschaftlichen Arbeit ganzjährig zu gewährleisten (Ziff. 7 Abs. 1 MBO LPG [P] bzw. [T]). Dies ist als Anspruch der LPG-Mitglieder auf Vollbeschäftigung zu sehen, die allen Werktätigen garantiert ist und eine wesentliche soziale Errungenschaft der DDR darstellt.

Zur Gewährleistung des Rechts auf Arbeit ist die LPG verpflichtet, durch wissenschaftliche Arbeitsorganisation die rationelle Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens auf der Grundlage der Schichtarbeit und des Komplexeinsatzes sowie die gemeinsame Nutzung des Arbeitsvermögens mit anderen Betrieben der Land-, Forst- und Nahrungsgüterwirtschaft (durch Vereinbarungen zwischen den Betrieben und durch Delegierungsvereinbarungen mit den Genossenschaftsbauern gemäß § 11 Abs. 1 LPG-G, Ziff. 25 Abs. 4 MSt LPG [P] bzw. [T], Ziff. 7 Abs. 3 MBO LPG [P] bzw. [T]) zu organisieren. Dabei wird den LPG-Mitgliedern das Recht auf Arbeit — ebenso wie allen anderen Werktätigen — entsprechend ihren Fähigkeiten und Kenntnissen, insbesondere ihrer beruflichen Qualifikation, garantiert (Ziff. 39 Abs. 1 MSt LPG [P] bzw. [T]).

Die Spezifik der LPG-rechtlichen Regelung der Arbeits- und Sozialverhältnisse der Genossenschaftsbauern liegt folglich nicht im grundsätzlichen Anspruch auf Arbeit und soziale Sicherstellung, sondern in ihrer inhaltlichen Ausgestaltung. In bezug auf das Recht und die Pflicht zur Teilnahme an der genossenschaftlichen Arbeit betrifft das vor allem den Umfang der Arbeitspflichten, den Einsatz der Mitglieder zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben in den LPGs und ihren Kooperationen sowie die Rechtsformen, mit denen die Teilnahme der Mitglieder am genossenschaftlichen Arbeitsprozeß geregelt wird. Bedeutsam sind hier § 30 Abs. 2 LPG-G und Ziff. 6 MBO LPG (P) bzw. (T), die sowohl die Besonderheiten der landwirtschaftlichen Produktion — der Produktion mit lebenden Organismen und unter freiem Himmel — als auch die genossenschaftlichen Produktionsbedingungen berücksichtigen.

Rechtliche Konsequenzen für Umfang und Inhalt der Arbeitspflicht der Genossenschaftsbauern

Nach § 30 Abs. 2 LPG-G gestalten die LPGs „ihre Arbeitsverhältnisse, die Arbeitszeit und den Arbeitstagerhythmus so, daß alle anfallenden Arbeiten durch sie selbst, einschließlich des ihnen im Rahmen der Kooperation und der Städte und Gemeinden zur Verfügung stehenden Arbeitsvermögens, zu den durch die Erfordernisse der Pflanzen- und Tierproduktion bedingten Zeiten durchgeführt werden können“. Daraus ergeben sich zwei grundlegende rechtliche Konsequenzen für den Umfang und den Inhalt der Arbeitspflicht der Genossenschaftsbauern:

Erstens sehen das LPG-Gesetz und die anderen LPG-rechtlichen Bestimmungen keine allgemeine Normierung der täglichen, wöchentlichen, monatlichen oder jährlichen Arbeitszeit vor. Die LPGs haben gemäß Ziff. 6 MBO LPG (P) bzw. (T) vielmehr eigenverantwortlich die notwendigen konkreten Festlegungen zum Umfang und zur Gestaltung der Arbeitszeit in den Arbeitszeit- und Schichtplänen zu treffen.

In Zeiten besonders hoher Arbeitsanforderungen können Arbeitszeitverlagerungen vorgenommen werden, die in der Regel langfristig festgelegt und rechtzeitig bekannt gegeben werden. Die entsprechend dem Arbeitstagerhythmus vorgesehenen freien Tage werden dann zu einem anderen Zeitpunkt gewährt (Ziff. 6 Abs. 4 und 5 MBO LPG [P] bzw. [T]).

Desgleichen kann der LPG-Vorsitzende oder ein von ihm beauftragter Leiter zur Überwindung von Arbeitsspitzen oder zur konsequenten Nutzung günstiger Witterungsbedingungen sowie zur raschen Erledigung anderer dringender Arbeiten kurzfristig auch Arbeitszeitverlängerungen festlegen oder anordnen, daß an arbeitsfreien Tagen bzw. an Sonn- und Feiertagen gearbeitet werden muß. Einzelheiten sind in der LPG-Betriebsordnung zu regeln (Ziff. 6 Abs. 6 MBO LPG [P] bzw. [T]).

Bei der eigenverantwortlichen Regelung haben die LPGs allerdings die sich aus den sozialpolitischen Bestimmungen und weiteren speziellen Vorschriften auch für ihre Mitglieder ergebenden Einschränkungen des Arbeitsumfangs oder der Arbeitszeit sowie die Ansprüche auf Freistellung strikt einzuhalten (z. B. 40- bzw. 42-Stundenwoche bei Schichtarbeit und für Mütter mit zwei und mehr Kindern; rechtlich normierte Freistellungsansprüche, z. B. für Fernstudenten; Schonarbeit u. a. m.).

Zweitens haben sich die LPG-Mitglieder, wenn es erforderlich ist, auch über die ihnen übertragenen ständigen Arbeitsaufgaben hinaus zeitweilig an der Erfüllung weiterer zusätzlicher Arbeitsaufgaben in der eigenen LPG oder in LPGs und Betrieben der Kooperation zu beteiligen. Zu solchen Aufgaben gehören z. B. die Unterstützung der Feldbestellungs- und Erntearbeiten, die Rübenpflege und Stallaushilfe (auch beim Kooperationspartner), Entlade- oder Schachtarbeiten, Entsteinung der Ackenflächen, Wachdienst u. a. m.

Das bedeutet, daß der Anspruch der LPG-Mitglieder auf die Ausübung einer oder — wenn es zweckmäßig erscheint — auch einer zweiten, ständigen, der eigenen Qualifikation und den persönlichen Interessen entsprechenden Tätigkeit und die damit verbundene Zuordnung in die Arbeitskollektive nicht ihre Verpflichtung einengt, an der Realisierung der Gesamtaufgaben ihrer LPG und deren Kooperationspartner aktiv mitzuwirken. Das ergibt sich objektiv aus der Stellung und Verantwortung der Genossenschaftsbauern als kollektive Eigentümer und Produzenten.

Es wäre deshalb nicht ratsam, hier schematisch die in § 84 ff. AGB enthaltene Vorschrift zur vorübergehenden Übertragung einer anderen Arbeit in genossenschaftliche Regelungen zu übernehmen. Zu empfehlen ist jedoch, daß die LPGs — nach Abstimmung mit ihren Kooperationspartnern — in die Betriebsordnungen ausdrücklich die Pflicht ihrer Mitglieder zur Erfüllung zusätzlicher Aufgaben in der LPG und in Betrieben der Kooperation aufnehmen und, ihren Bedingungen und Erfordernissen entsprechend, die damit verbundenen Fragen, insbesondere die Befugnis zur Übertragung solcher Aufgaben sowie Zeitdauer und Vergütung, regeln.

Der Abschluß von Arbeitsvereinbarungen

Die Arbeitsvereinbarungen sind eine spezifische LPG-rechtliche Form zur konkreten Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse der Genossenschaftsbauern, da mit der Begründung der Mitgliedschaft in einer LPG zunächst nur das allgemeine Recht und die allgemeine Pflicht zur Teilnahme an der genossenschaftlichen Arbeit entsteht. Ihrem Wesen nach ist die Arbeitsvereinbarung ein Vertrag zwischen LPG und Mitglied, in dem die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis in gegenseitiger Übereinstimmung konkret und übersichtlich ausgestaltet werden sollen.

In die Arbeitsvereinbarung zwischen Vorstand und Genossenschaftsbauern (Ziff. 14 Abs. 2 MSt LPG [P] bzw. [T]) sollten vor allem aufgenommen werden:

- die vom LPG-Mitglied in der Genossenschaft ständig ausgeübte Tätigkeit (Haupttätigkeit) und die Festlegung anderer Arbeitsaufgaben (z. B. in den Wintermonaten),
- der Arbeitsort bzw. Arbeitsbereich,
- der Anspruch auf jährlichen Erholungsurlaub nach den Festlegungen in der Betriebsordnung bzw. der Urlaubsordnung,
- die leistungsgerechte Vergütung auf der Grundlage der Vergütungsordnung der LPG sowie die Prämiiierung nach der Prämienordnung der LPG,
- weitere spezielle Vereinbarungen, wie ausdrücklich bewilligter verkürzter Arbeitsumfang bzw. spezielle Arbeitszeitregelungen, erweiterte materielle Verantwortlichkeit, erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen, Beachtung ärztlicher Vorschriften beim Einsatz des Genossenschaftsbauern u. a. m.

Der Abschluß von Arbeitsvereinbarungen zum beiderseitigen Nutzen der Partner ermöglicht den LPGs eine reale Planung sowie den effektiven Einsatz der Arbeitskräfte und bietet zugleich den Genossenschaftsbauern die Sicherheit und Gewähr, ihre Interessen und Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit in der LPG auszuüben und einem Arbeitskollektiv fest zugeordnet zu sein. Damit wird ihr Streben nach weiterer beruflicher Qualifizierung angeregt. Zugleich werden dadurch die schöpferischen Aktivitäten und das Leistungsverhalten sowie der Wettbewerbsgeist in den LPGs gefördert.

Der Abschluß von Arbeitsvereinbarungen ist nicht in das Ermessen der LPG gestellt, sondern kann von jedem Genossenschaftsbauern gefordert werden. Die Arbeitsvereinbarung ist schriftlich auszufertigen und vom Vorsitzenden bzw. seinem Stellvertreter und einem weiteren Vorstandsmitglied sowie vom Genossenschaftsbauern zu unterschreiben.

Vereinzelt gibt es in LPGs noch Vorbehalte gegen den Abschluß von Arbeitsvereinbarungen, weil scheinbar unnötiger Leitungsaufwand oder Schwierigkeiten bei der Übertragung dringender zusätzlicher Arbeitsaufgaben an die Mitglieder befürchtet werden. Die Praxis zeigt jedoch, daß der Abschluß von Arbeitsvereinbarungen sich sehr positiv auf die Arbeitseinstellung der LPG-Mitglieder auswirkt.