

sollte daher von der Möglichkeit der Prämierung Gebrauch gemacht werden.

Ein weiteres Kriterium, das insbesondere die konkrete Höhe des aufgabengebundenen Zuschlags für den einzelnen Werk tätigen maßgeblich beeinflusst, ist die Verteilung des Arbeitsvolumens eines zeitweilig nicht besetzten Arbeitsplatzes auf eine bestimmte Anzahl von Werk tätigen. Hierbei sind insbesondere die bereits vorhandene Auslastung mit der Erfüllung der eigenen Arbeitsaufgabe und die Qualifikation des betreffenden Werk tätigen zu beachten. Der zuständige Leiter hat deshalb sehr sorgfältig abzuwägen, an welche Werk tätige zeitweilig höhere Arbeitsanforderungen gestellt werden können und wie diese dem einzelnen Werk tätigen nach Art und Umfang zuzuordnen sind. Ist es hierbei einerseits richtig, den Kreis der Werk tätigen begrenzt zu halten, so ist andererseits eine Überbelastung einzelner Werk tätiger zu vermeiden.

Quantität und Qualität der an einen Werk tätigen gestellten höheren Arbeitsanforderungen bilden die Grundlage der vom Leiter mit Zustimmung der zuständigen Gewerkschaftsleitung vorzunehmenden Festlegung der individuellen Höhe des aufgabengebundenen Zuschlags (§ 103 fff. -AGB). Dabei spielt es u. E. eine nur nachgeordnete Rolle, ob die an den Werk tätigen gestellten Arbeitsanforderungen mit den Merkmalen seiner eigentlichen Arbeitsaufgabe übereinstimmen. Entscheidender Bewertungsmaßstab ist vielmehr, daß ein Werk tätiger von seiner Qualifikation und den praktischen Fertigkeiten her in der Lage ist, diese Anforderungen ordnungsgemäß zu erfüllen, so daß sich daraus für ihn real meßbare Mehrleistungen ergeben.

Selbstverständlich bedarf die Zuordnung höherer Arbeitsanforderungen auch entsprechender Festlegungen durch den zuständigen Leiter, die eindeutige Aussagen über den Umfang, die Art und die Zeitdauer enthalten. Es empfiehlt sich deshalb u. E., dies als Anlage zum Funktionsplan oder in anderer geeigneter Form zu tun. Eine solche Verfahrensweise ist insbesondere dann angebracht, wenn die erhöhten Arbeitsanforderungen vielgestaltig und über einen längeren Zeitraum wirksam sind.

Die Gewährung des zeitweiligen aufgabengebundenen Zuschlags kann nach der geltenden rechtlichen Regelung nur im Rahmen der Von-bis-Spanne der jeweiligen Gehaltsgruppe erfolgen. Damit ist die Grenze der leistungsstimulierenden Zuschlagsgewährung angedeutet. Werk tätige, deren Ist-Gehalt den Höchstbetrag der Gehaltsgruppe annähernd erreicht hat bzw. diesem entspricht, könnten also nur in geringem Umfang oder überhaupt nicht stimuliert werden, zusätzlich höhere Arbeitsanforderungen zu übernehmen. Wir würden es deshalb als zulässig erachten, in diesen Fällen ausnahmsweise auch über die Grenze der Von-bis-Spanne einer Gehaltsgruppe hinweg für zeitweilig auftretende höhere Arbeitsanforderungen einen personengebundenen Leistungszuschlag zu gewähren.

MANFRED SCHMIDT,

Justitiar des VEB Kombinat Agrochemie Piesteritz

Dr. PETER ZÖLLNER, Leiter der Abt. Arbeit und Löhne
am VEB Kombinat Agrochemie Piesteritz

Materielle Sicherstellung von LPG-Mitgliedern, insb. bei Schonarbeit

Bei der Betrachtung der Vergütungs- und Sozialleistungen der LPG gegenüber ihren Mitgliedern muß m. E. auch die Dialektik zwischen den durch die Arbeitsleistung bestimmten Einkünften der Genossenschaftsmitglieder und den von sozialen Gesichtspunkten bestimmten anderen Leistungen berücksichtigt werden. Dabei dürfen folgende zwei Sachverhalte nicht miteinander vermischt werden: Mit der Beibehaltung der unmittelbaren Abhängigkeit des Vergütungsniveaus der genossenschaftlichen Arbeit vom wirtschaftlichen Ergebnis der jeweiligen LPG in dem betreffenden Jahr in § 1 Abs. 2 sowie § 23 LPG-G wird ein möglicher unterschiedlicher Vergütungsbetrag für die gleiche Arbeit im Vergleich zwischen verschiedenen LPGs für eine längere Zeit festgeschrieben. Daraus ist m. E. jedoch nicht zu schließen, daß für den rechtlichen Regelungsinhalt bezüglich bestimmter, nach sozialen Gesichtspunkten zu gewählender Leistungen im Vergleich verschiedener LPGs ebenfalls noch auf unbestimmte Zeit Unterschiede als objektiv begründet anzuerkennen seien.

Um eine solche Vermischung zweier unterschiedlicher Sachverhalte handelt es sich aber m. E., wenn z. B. die Position vertreten wird, daß die Vollversammlung der LPG festlegt, wie hoch der Vergütungsausgleich bei Schonarbeit ihrer

Mitglieder ist.¹ Mit dieser Auffassung wird m. E. der Betrag je Arbeitseinheit (AE), der am Jahresende Endgültig zur Verfügung steht und aus dem Ergebnis der genossenschaftlichen Tätigkeit zur Auszahlung gelangt, mit dem Betrag in Beziehung gesetzt, der als Ausgleich für den Ausfall an Arbeits-einkünften bei gesellschaftlich gerechtfertigter Nichtteilnahme an der genossenschaftlichen Arbeit (z. B. bei Urlaub, Freistellung in speziell geregelten Fällen) oder eingeschränkter Teilnahme an der genossenschaftlichen Arbeit (z. B. bei Schonarbeit) gezahlt wird. Bei dieser Betrachtungsweise wird die Befugnis der LPG, die Höhe des Auszahlungsbetrags je AE entsprechend ihrem wirtschaftlichen Ergebnis festzulegen, mit einer Dispositionsbefugnis darüber gleichgesetzt, ob und in welchem Umfang sie bestimmte soziale Leistungen gewährt.

Diese Auffassung kann ich nicht teilen: Daß eine Vergütung der genossenschaftlichen Arbeit der Mitglieder überhaupt zu erfolgen hat sowie nach welchem Maßstab dies geschieht, ist durch § 1 Abs. 2 und § 23 LPG-G; Ziff. 41 ff. MSt LPG (P) und (T) allen LPGs verbindlich vorgegeben. Es unterliegt daher nicht der Dispositionsbefugnis² der LPG, ob eine Vergütung zu erfolgen hat, sondern sie kann lediglich die Höhe des Auszahlungsbetrags je AE festlegen, die vom wirtschaftlichen Ergebnis der LPG abhängt.

Auch die Festlegung der LPG, ob bestimmte soziale Leistungen an ihre Mitglieder gewährt werden oder nicht, unterliegt nicht der Disposition ihrer Vollversammlung, wie auch die Höhe der in diesem Zusammenhang zu gewährenden finanziellen Beträge m. E. nicht davon abhängen kann, was die Vollversammlung im Einzelfall dazu beschlossen hat. Aus dem Gesamtzusammenhang einzelner Normen in Musterstatut und Musterbetriebsordnung (und darüber hinaus zu weiteren staatlichen LPG-Rechtsnormen) ergibt sich vielmehr, daß die LPG (ihre Vollversammlung) rechtlich verpflichtet ist, in ihren normativen Dokumenten diesbezüglich eine solche Festlegung zu treffen, die dem im Verhältnis zur gesamtgesellschaftlichen Entwicklung erreichten Entwicklungsstand der LPG entspricht (vgl. Ziff. 75 MBO LPG (P) und (T)). Der für den rechtlichen Inhalt des anzustrebenden Ziels hierfür zugrunde zu legende Maßstab ergibt sich aus Ziff. 55 Abs. 2 MSt LPG (P) und (T) sowie damit in Übereinstimmung stehenden weiteren Einzelregelungen (z. B. Ziff. 40, 43 MBO LPG [P] und [T]).³

Wenn im Gesamtsystem staatlicher LPG-Rechtsnormen für bestimmte Leistungen (auf die Werk tätige in einem Arbeitsrechtsverhältnis nach arbeitsrechtlichen Normen einen durchsetzbaren Anspruch haben) im Unterschied zur Arbeitsvergütung der Genossenschaftsmitglieder ein verbindlicher Maßstab noch nicht fixiert ist, kann dies m. E. nicht als ein auf unbestimmte Zeit geltender Zustand angesehen werden. In zunehmendem Maße muß entsprechend dem jeweiligen Stand der gesellschaftlichen Entwicklung die Verbindlichkeit des Maßstabs bei der Gewährung sozialer Leistungen durch die LPG an deren Mitglieder schrittweise und differenziert, auf das bezüglich des Maßstabs für die Arbeitsvergütung bereits bestehende Niveau angehoben werden.*

1 Vgl. z. B. OG, Urteil vom 16. Januar 1981 — 1 OZK 2/80 — (NJ 1981, Heft 5, S. 233); LPG-Recht, Lehrbuch Berlin 1984, S. 245; E. Paul, „Die soziale Sicherstellung der LPG-Mitglieder“, NJ 1986, Heft 5, S. 331 f.

2 Ein von der Frage nach der Dispositionsbefugnis der LPG zu unterscheidendes anderes Problem ist, daß gemäß der LPG-rechtlichen Regelungsmethode für die Rechtsverhältnisse der jeweiligen LPG noch eine Umsetzung der staatlichen Rechtsnormen — und oft über die Umsetzung hinaus eine Konkretisierung sowie in bestimmten Fällen eine rechtliche Statuierung überhaupt — in Normativakten der LPG, die (nach umstrittener Auffassung) m. E. den Charakter staatlich-genossenschaftlicher Rechtsnormen aufweisen, erforderlich ist; hierzu sind Entscheidungen der Vollversammlung der LPG, aber nach vorgegebenem Entscheidungsinhalt zu treffen.

3 Gegenwärtig bestehen verbindliche Festlegungen hinsichtlich der Verpflichtung der LPG zur Vornahme von Zahlungen an ihre Mitglieder aus eigenen Mitteln unter anderem

— bezüglich der Gewährleistung einer monatlichen Mindestvergütung für vollbeschäftigte Genossenschaftsmitglieder (Ziff. 43 Abs. 2 vorletzter und letzter Satz MSt LPG [P] und [T]);

— bezüglich der gesetzlich vorgeschriebenen Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bei Schichtarbeitern sowie vollbeschäftigten Müttern mit mehreren Kindern (VO über die schrittweise Einführung der 40-Stunden-Arbeitswoche vom 29. Juli 1916 [GBl. I Nr. 29 S. 385]);

— bei Freistellung für bestimmte gesetzlich geregelte, im gesamtgesellschaftlichen Interesse liegende Zwecke (vgl. beispielsweise § 15 Abs. 2 der AO über den Blutspende- und Transfusionsdienst vom 1. März 1962 [GBl. II Nr. 18 S. 158] i. d. F. der AO Nr. 3 vom 4. Juni 1986 [GBl. I Nr. 22 S. 332]).

4 In diesem Zusammenhang sei ausdrücklich angemerkt, daß mit diesen Darlegungen eine „Präzisierung“ und zugleich Weiterführung meines diesbezüglich früher geäußerten Standpunktes beabsichtigt ist (vgl. E. Siebert, „Aspekte der Dialektik von genossenschaftlichem Eigentum der LPG und rechtlicher Gestaltung der Arbeits- und Sozialverhältnisse der Genossenschaftsbauern“, Staat und Recht 1986, Heft 5, S. 359).