

nats-VO, derzufolge im VEB das Prinzip der Einzelleitung »bei kollektiver Beratung der Grundfragen und umfassender Mitwirkung der Werktätigen« gilt. Die Betriebsdirektoren haben eng mit den Betriebsparteiorganisationen, den zuständigen Betriebsgewerkschafts- und FDJ-Leitungen und den anderen gesellschaftlichen Organisationen zusammenarbeiten (§ 32 Abs. 1 Satz 2 Kombinat-VO). Hinsichtlich der Ausarbeitung der Pläne in den Betrieben und Institutionen legt Art. 44 Abs. 3 Satz 2 fest, daß die Gewerkschaften daran mitzuarbeiten haben (s. Erl. zu Art. 44).

Ort der Regelung der Mitwirkung der Werktätigen sind die §§ 22 ff. AGB. Danach vertreten die Betriebsgewerkschaftsorganisationen und ihre Organe die Interessen der Werktätigen im Betrieb. Die Betriebsgewerkschaftsorganisationen sind die Grundorganisationen des FDGB. Dieser hat damit eine Monopolstellung auch im Betrieb (s. Erl. zu Art. 44). Es gibt auch keine von höheren Instanzen unabhängigen Betriebsräte. Die Betriebsgewerkschaftsorganisationen werden durch ihre Organe, die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen, oder durch Vertrauensleute tätig. Die Gewerkschaftsmitgliederversammlungen bzw. Vertrauensleutenvollversammlungen haben das Recht, zu grundlegenden Fragen der Entwicklung des Betriebes und der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen Stellung zu nehmen und vom Betriebsleiter Informationen und Rechenschaft zu verlangen. Bindende Beschlüsse können sie nicht fassen. Das Element der unmittelbaren Mitwirkung ist daher nur schwach.

Anders ist die Lage hinsichtlich der Mitwirkungsrechte der Gewerkschaftsorgane im Betrieb. Das AGB brachte eine klarere Unterscheidung zwischen den verschiedenen Mitwirkungsformen (Siegfried Mampel, Reformen im Arbeitsrecht der DDR):

- Das Vereinbarungsrecht umfaßt die Kompetenz, mit dem Betriebsleiter Betriebskollektivverträge (§§ 28, 29 AGB), den Frauenförderungsplan (§ 30 Abs. 2 AGB) und andere Vereinbarungen (etwa über die Lohnformen - § 104 AGB) und den Arbeitszeitplan (§ 167 Abs. 2 AGB) abzuschließen.
- Das Vorschlagsrecht umfaßt das Recht, zu Fragen der Leitung und Planung des Betriebes Vorschläge zu unterbreiten (§ 24 Abs. 1 lit. b AGB). Es hat nur konsultativen Charakter.
- Das Zustimmungsrecht ist das weitestgehende. Es bezieht sich auf Entscheidungen des Betriebsleiters. Die Zustimmung ist Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Reihe von Entscheidungen des Betriebsleiters. Dazu gehören die vom Betrieb ausgehende Kündigung und die fristlose Entlassung (§ 57 AGB), die Kündigung von Qualifizierungsverträgen durch den Betrieb (§ 157 Abs. 2 AGB), die Gewährung von Prämien und die Festlegung von deren Höhe (§ 116 Abs. 3 AGB), die ununterbrochene Übertragung einer anderen Arbeit im Betrieb für länger als zwei Wochen (§ 88 AGB), die Anordnung von Überstundenarbeit (§ 172 Abs. 1 AGB), der Erlass der betrieblichen Arbeitsordnung (§ 92 Abs. 1 AGB), die Verwendung der Mittel des Kultur- und Sozialfonds (§ 237 Abs. 2 AGB), die Inkraftsetzung von Arbeitsnormen und anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung (§ 78 Abs. 1 AGB).
- Das Recht auf Information und Rechenschaft wird konkretisiert im Recht des Vorsitzenden der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung, an den Arbeitsberatungen der Leiter teilzunehmen und in betriebliche Unterlagen einschließlich der Personalakten Einsicht zu nehmen (§§ 24 Abs. 2, 292 Abs. 1 Satz 1 AGB).
- Das Kontrollrecht bezieht sich auf die »Wahrung der Rechte der Werktätigen«. Es berechtigt die Gewerkschaften, bei Verletzung arbeitsrechtlicher Bestimmungen zu fordern, daß die »Gesetzlichkeit« wiederhergestellt wird und die Verantwortlichen zur Rechenschaft gezogen werden (§ 292 Abs. 2 Satz 2 AGB). Im Gesundheits- und Arbeitsschutz nehmen die Gewerkschaften ihre erweiterten Rechte durch die Arbeitsschutzinspektionen wahr (§ 293 AGB).