

Dr. sc. Erich KRAUS  
Professor  
Hochschule der Landwirtschaftlichen  
Produktionsgenossenschaften  
/DDR, Meissen/

FRAGEN DER RECHTLICHEN AUSGESTALTUNG DER ARBEITSVERHÄLTNISSE  
DER GENOSSENSCHAFTSBAUERN IN DEN LPG DER DDR

Die rechtliche Ausgestaltung der genossenschaftlichen Arbeit und damit der Arbeitsverhältnisse der Genossenschaftsmitglieder in den LPG ist eine zentrale Frage der Formierung des LPH- und Agrarrechts in der DDR, weil die Arbeitsverhältnisse in den LPH darstellen. Die genossenschaftlichen Arbeitsverhältnisse prägen wesentlich alle Mitgliedschaftsverhältnisse in der LPG und sie werden wiederum umfassend bestimmt von erreichten Entwicklungsstadien der Produktivkräfte und Produktionsverhältnisse in der spezialistischen Landwirtschaft der DDR.

Entsprechend den Beschlüssen des IX. Parteitagess der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands wird die landwirtschaftliche Produktion in der DDR planmäßig weiter intensiviert und werden industriemäßige Produktionsmethoden angewendet. Schritt für Schritt wird die Erzeugung pflanzlicher und tierischer Produkte nach dem Prinzip industrieller Produktion umgestaltet und der planmäßige Übergang zu industriemäßigen Produktionsmethoden mit dem höchsten Nutzen für die gesamte Gesellschaft vollzogen. In diesem Prozeß haben sich in den letzten Jahren in der Landwirtschaft der DDR spezialisierte LPG der Pflanzenproduktion und spezialisierte LPG der Tierproduktion herausgebildet, die untereinander sehr eng kooperieren. Bei diesem Stand der gesellschaftlichen Entwicklung der Landwirtschaft der DDR geht es jetzt darum, die Vorteile der Konzentration der Produktion und ihrer Spezialisierung voll auszuschöpfen. Das hat große Bedeutung für die rechtliche Ausgestaltung der genossenschaftlichen Arbeitsverhältnisse in den LPG. Der jetzt erreichte Stand der Spezialisierung der LPG entweder auf die Pflanzenproduktion oder auf die Tierproduktion ermöglicht es, zielstrebig als in

der Vergangenheit die Genossenschaftsmitglieder mit bestimmten Tätigkeiten ständig zu betrauen, die beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Genossenschaftsmitglieder sowie ihre persönlichen Neigungen und Interessen bei der Übertragung genossenschaftlicher Arbeiten besser zu berücksichtigen. Für die arbeitsplatzbezogene Qualifizierung der Genossenschaftsmitglieder ergeben sich größere Möglichkeiten. Diese Vorzüge der spezialisierten Arbeit in den LPG Pflanzenproduktion und LPG Tierproduktion kommen der genossenschaftlichen Produktion und der gesamten Gesellschaft ebenso zugute wie dem einzelnen Mitglied der LPG, das mit hoher Qualifikation seine genossenschaftliche Arbeit durchführt.

Die im Jahre 1977 beschlossenen neuen Musterstatuten der LPG Pflanzenproduktion und der LPG Tierproduktion fördern diese Entwicklung, indem sie unter Beibehaltung der bewährten Rechtsgrundsätze der genossenschaftlichen Arbeit die Arbeitsverhältnisse der Genossenschaftsmitglieder entsprechend den Erfordernissen zunehmender industriemäßiger Produktion rechtlich weiter ausgestalten. Zu damit verbundenen Fragen werden sich in der Diskussion auf dieser Konferenz auch andere Teilnehmer aus der DDR äußern. Ich möchte mich daher im folgenden auf einen wichtigen Teilaspekt konzentrieren.

Die Musterstatuten der LPG in der DDR sehen vor, das der Vorstand der LPG mit jedem Genossenschaftsmitglied eine schriftliche Arbeitsvereinbarung abschließt /Ziffer 14/. Diese Arbeitsvereinbarung soll das genossenschaftliche Arbeitsverhältnis und damit das Mitgliedschaftsverhältnis für jeden Genossenschaftsbauern näher ausgestalten. Das Genossenschaftsmitglied kann sich dadurch besser auf die von ihm geforderte Arbeit in der LPG einstellen und seine politische und fachliche Weiterbildung entsprechend gestalten. Zugleich ist der Abschluß dieser Arbeitsvereinbarungen mit höheren Anforderungen an die Leitungstätigkeit der genossenschaftlichen Organe, insbesondere des Vorstandes der LPG, verbunden: Der Vorstand der LPG muß den genossenschaftlichen Arbeitskräftebedarf in den einzelnen Arbeitse-

tappen und Kampagnen exakt berechnen, mit den vorhandenen Arbeitskräften in der LPG abstimmen und auf dieser Grundlage die Arbeitsvereinbarung mit jedem Mitglied abschließen. Der Abschluß von Arbeitsvereinbarungen zwischen Vorstand der LP und den einzelnen Genossenschaftsmitgliedern wurde in der DDR erstmals von den Musterstatuten der LPG 1977 vorgesehen, Praktische Erfahrungen aus den LPG der DDR lagen bis dahin kaum vor. Es konnte aber an die Erfahrungen anderer sozialistischer Länder angeknüpft werden, insbesondere an die Regelungen in der Volksrepublik Ungarn /§ 61 des Gesetzes Nr. III/1967 über die landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften/ und in der CSSR /§ 47 FF. des Gesetzes Nr. 122 vom 13. November 1975 über das landwirtschaftliche Genossenschaftswesen/.

Inzwischen liegen die ersten Erfahrungen aus LPG mit Arbeitsvereinbarungen vor. In diesen Vereinbarungen werden vor allem hinsichtlich folgender Punkte die Rechte und Pflichten der Genossenschaftsmitglieder aus dem Arbeitsverhältnis konkretisiert:

Erstens erfolgt eine möglichst genaue Angabe über die vom Genossenschaftsmitglied zu erfüllenden Arbeitsaufgaben. Das ist in den LPG Tierproduktion vielfach nur eine einzige Aufgabe, weil in der Tierproduktion ganzjährig kontinuierliche Arbeiten zu verrichten sind. In den LPG Pflanzenproduktion werden für einen größeren Kreis von Mitgliedern oft mehrere Arbeitsaufgaben vereinbart, da hier infolge des Saisoncharakters der Pflanzenproduktion in der arbeitsärmeren Zeit an die Stelle der hauptsächlichsten Arbeitsaufgabe eine weitere Tätigkeit tritt /zum Beispiel bei einem Mechanisator der LPG die Arbeit in den Wintermonaten in einem Kreisbetrieb für Landtechnik/.

Zweitens enthält die Arbeitsvereinbarung regelmäßig Angaben über den Arbeitsort des betreffenden Mitglieds. Arbeitsort kann der gesamte territoriale Bereich der LPG sein. Der Arbeitsort kann aber auch weiter eingegrenzt sein /zum Beispiel bei älteren Mitgliedern oder bei Frauen, die kleine Kinder zu betreuen haben/, etwa auf das Territorium einer Gemeinde oder /in der

Tierproduktion/ auf eine bestimmte Stallanlage. In anderen Fällen wird in der Arbeitsvereinbarung aber als Arbeitsort über das Territorium der LPG hinaus der Bereich eines anderen, benachbarten sozialistischen Landwirtschaftsbetriebes /oder mehrerer solcher Betriebe/ vereinbart. Das spielt vor allem in LPG Pflanzenproduktion eine Rolle, die gemeinsam mit anderen Pflanzenproduktionsbetrieben in der Feldwirtschaft zusammenarbeiten.

Mit diesen beiden Festlegungen in der Arbeitsvereinbarung wird das Arbeitsverhältnis des Genossenschaftsmitgliedes rechtlich bedeutend konkretisiert. Zwingende genossenschaftliche Erfordernisse können es aber notwendig machen, daß ein Mitglied vorübergehend eine andere als die vereinbarte Tätigkeit übernimmt oder seine Arbeit an einem anderen als dem vereinbarten Arbeitsort durchführt. Die oben genannten Festlegungen dürfen eine solche Möglichkeit nicht ausschließen. Dagegen findet sich in den Arbeitsvereinbarungen regelmäßig ein Passus, demzufolge erforderlichenfalls auch eine andere Arbeit zugewiesen oder ein anderer Arbeitsort festgelegt wird. Meist wird dazu in der Arbeitsvereinbarung bestimmt, daß eine solche einseitige Weisung durch die LPG zeitlich begrenzt ist /auf 4 Wochen oder 3 Monate usw. im Jahr/. Bei einem notwendigen Einsatz über die vorgesehene Zeit hinaus wird dann das Einverständnis des betreffenden Genossenschaftsmitgliedes gefordert.

Drittens enthalten die Arbeitsvereinbarungen Hinweise zur Vergütung und Prämierung der Arbeitsleistungen der Genossenschaftsbauern. Dabei wird regelmäßig auf die von der Vollversammlung der LPG beschlossene Vergütungs und Prämienordnung der LPG Bezug genommen, weil eine exakte Angabe der Höhe der Vergütung im voraus kaum möglich ist.

Viertens wird in der Arbeitsvereinbarung der Anspruch des Mitglieds auf bezahlten Erholungsurlaub ausgewiesen. Grundlage dafür sind die Festlegungen in der Betriebsordnung der LPG und die Verordnung über den Erholungsurlaub vom 28. September 1978. Aus diesen beiden Rechtsakten ergibt sich die Höhe des

Grundurlaubs des Genossenschaftsmitgliedes sowie der ihm zustehende Zusatzurlaub.

Im Falle einer Delegation des Genossenschaftsmitgliedes in eine kooperative Einrichtung oder bei sozialistischer Hilfe in anderen Betrieben und Einrichtungen wird für die vereinbarte Zeitdauer der Delegation zusätzlich ein Delegierungsvertrag abgeschlossen. Das ist ein dreiseitiger Vertrag zwischen dem Mitglied, dem Vorstand der LPG und dem anderen Betrieb, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird. Die Bestimmungen des Delegierungsvertrages gelten dann zusätzlich zu den in der Arbeitsvereinbarung getroffenen Regelungen.

Für manche Genossenschaftsmitglieder werden in der Arbeitsvereinbarung zusätzliche Vereinbarungen getroffen, zum Beispiel über Teilbeschäftigung bei Frauen mit kleinen Kindern, bei Mitgliedern im Rentenalter. Aber auch über beabsichtigte Qualifizierungsmaßnahmen und weitere persönliche Fragen des Mitgliedes können Vereinbarungen erfolgen, aus denen sich für beide Seiten konkrete Rechte und Pflichten ergeben.

Abschließend enthalten die Arbeitsvereinbarungen meist einen Passus über die Beendigung der Arbeitsvereinbarung. Im allgemeinen gilt die Arbeitsvereinbarung zeitlich unbegrenzt und endet mit der Beendigung der Teilnahme des Mitgliedes am genossenschaftlichen Arbeitsprozeß infolge Alters, Arbeitsunfähigkeit oder Ausscheidens aus der LPG. In anderen Fällen ist die Änderung des Inhaltes der Arbeitsvereinbarung im gegenseitigen Einvernehmen von Vorstand der LPG und Mitglied vorgesehen. Der Inhalt der Arbeitsvereinbarung ähnelt dem Inhalt eines Arbeitsvertrages, wie der nach dem Arbeitsgesetzbuch der DDR für Arbeiter und Angestellte abgeschlossen wird. Das ist ganz natürlich, weil die Arbeitsverhältnisse der Genossenschaftsmitglieder einerseits und die der Arbeiter und Angestellten andererseits ihrem Wesen und Charakter nach einheitlich, nämlich sozialistische Arbeitsverhältnisse sind. Sie sind aber keineswegs identisch. Die Arbeitsvereinbarung ist eine Institution des LPG-Rechts zur Konkretisierung der Mitgliedschafts- und Arbeitspflichten eines Genossenschaftsmitgliedes. Die Pflicht

des Genossenschaftsmitgliedes zur Teilnahme an der genossenschaftlichen Arbeit und sein Recht auf Arbeit bestehen auch dann, wenn eine Arbeitsvereinbarung noch nicht getroffen worden ist, während für einen Arbeiter oder Angestellten das Arbeitsrechtsverhältnis erst mit dem Abschluß des Arbeitsvertrages beginnt. Ebenso verhält es sich bei der Beendigung bzw. Aufhebung der Arbeitsvereinbarung: Sie beendet nicht automatisch das genossenschaftliche Arbeitsverhältnis oder das Mitgliedschaftsverhältnis.

Zusammenfassend kann gesagt werden, daß die Forderung in den Musterstatuten der LPG, mit jedem Genossenschaftsmitglied eine Arbeitsvereinbarung abzuschließen, auf den Ausbau der genossenschaftlichen Arbeitsverhältnisse in den LPG der DDR gerichtet ist, wie sie vom gegenwärtigen Entwicklungsstand der sozialistischen Landwirtschaft in der DDR her notwendig ist. Vor den Agrarrechtswissenschaftlern in der DDR her notwendig ist. Vor den Agrarrechtswissenschaftlern der DDR steht die Aufgabe, die Erfahrungen der genossenschaftlichen Praxis in der Arbeit mit diesen Vereinbarungen genau zu studieren und zu verallgemeinern.