

# Kollektivverträge im östlichen Teil Deutschlands in der sowjetischen Besatzungszeit nach dem II. Weltkrieg

Kuniomi UCHIMURA

Inhaltsverzeichnis :

- § 1 Einleitung
- § 2 Politische Voraussetzungen für die Entstehung des  
neuen Arbeitsrechts und der Kollektivverträge
  - 1 Die Besatzungspolitik der SMAD
  - 2 Die Vereinigung der Arbeiterparteien
  - 3 Die Gründung der einheitlichen Gewerkschaften
  - 4 Die Bildung der Betriebsräte
- § 3 Die Entstehung der neuen Kollektivverträge
  - 1 Von den Tarifordnungen zu dem Abschluß von  
Kollektivverträgen in einzelnen Wirtschaftszweigen
  - 2 Die allgemeine Einführung neuer Kollektivverträge
- § 4 Zusammenfassung

## § 1 Einleitung

Mit der bedingungslosen Kapitulation des Dritten Reichs wurde der östliche Teil Deutschlands von der Armee der ehemaligen Sowjetunion besetzt und bis zur Gründung der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik (DDR) von der Sowjetischen Militäradministration in Deutschland (SMAD) verwaltet. Die am 7. Oktober 1949 im östlichen Teil Deutschlands gegründete DDR fing an unter politischem und ideologischem Einfluß der Sowjetunion mit der Einführung der sozialis-

tischen Planwirtschaft und dem Aufbau einer sozialistischen Gesellschaft. Danach existierte die DDR 40 Jahre lang als „ein sozialistischer Staat der Arbeiter und Bauern“. Am Anfang neunziger Jahre gingen fast alle osteuropäischen Staaten des Sozialismus unter. Die DDR konnte auch nicht eine Ausnahme sein. Mit dem Zerfall der Berliner Mauer begann sie als ein sozialistischer Staat deutscher Nation „unterzugehen. Der 3. Oktober 1990 ist der Tag der Wiedervereinigung der beiden deutschen Staaten, deren Spaltung als Folge der Basatzung durch die zwei sich ideologisch antagonistisch stehenden Weltmächte unvermeidlich war.

Die folgende Darstellung hat den Prozeß der Gestaltung der Kollektivverträge in der Besatzungszeit 1945~1949 zum Gegenstand, in der die SMAD konsequent die Bestimmungen des Potsdamer Abkommens durchführte, um den östlichen Teil Deutschlands einerseits völlig zu entmilitarisieren und demokratisieren. Andererseits förderte sie es dem deutschen Volk, das Land wirtschaftlich wiederaufzubauen und sich damit die Existenz zu ermöglichen. Die Tatsache, daß der östliche Teil von einer Besatzungsmacht des Arbeiter- und Bauernstaates, der Sowjetunion besetzt war, wirkte den Werktätigen sicher positiv aus, um Kollektivverträge zugunsten deren zu gestalten.

Die Zeit 1945-1949 war eine Übergangszeit im Wandel des Arbeitsrechts des östlichen Teils Deutschlands von dem kapitalistischen Arbeitsrecht in das sozialistische. Es war eine Übergangszeit, in der das Alte und das Neue im Wandel des Arbeitsrechts nebeneinander existierten und die Grundlage des Arbeitsrechts und der Kollektivverträge der DDR geschaffen wurde. Da „die Kollektivverträge als Mittel zur Ordnung der Lohn- und Arbeitsbedingungen typische Erscheinungen des kapitalistischen Arbeitsrechts sind“<sup>(1)</sup>, verloren sie mit der Zeit immer mehr ihre typische Funktion.

## § 2 Politische Voraussetzungen für die Entstehung des neuen Arbeitsrechts und der Kollektivverträge

### 1 Die Besatzungspolitik der SMAD

Mit der Niederlage des Hitler-Deutschlands (am 8. Mai 1945) wurde Deutschland von vier Siegermächten, Amerika, England, Frankreich und der Sowjetunion militärisch besetzt. Der östliche Teil Deutschlands wurde durch die Sowjetunion besetzt und mittels der SMAD verwaltet.

Die Absicht der Besetzung der Alliierten war es nicht, „das deutsche Volk zu vernichten oder zu versklaven“, sondern „dem deutschen Volk die Möglichkeit geben, sich darauf vorzubereiten, sein Leben auf einer demokratischen und friedlichen Grundlage von neuem wiederaufzubauen“ (Das Potsdamer Abkommen). Die konkreten Ziele des Abkommens waren vor allem ;

- a. Völlige Abrüstung und Entmilitarisierung ;
- b. Vernichtung der ökonomischen Macht des Monopolkapitals ;
- c. Bestrafung der Kriegsverbrecher ;
- d. Entfernung aller Mitglieder der nazistischen Partei aus den öffentlichen Ämtern ;
- e. Abschaffung aller nazistischen Gesetze ;
- f. Demokratisierung des Erziehungs- und Gerichtswesens ;
- g. Errichtung der demokratischen Selbstverwaltung ;
- h. Gewährung der Koalitions- und Versammlungsfreiheit der demokratischen Parteien ;
- i. Gewährung der Freiheit der Rede, der Presse und der Religion ;
- j. Zulassung der Schaffung Freier Gewerkschaften usw. ....

Die SMAD führte von Anfang an auf der Grundlage des Potsdamer Abkommens ihre konsequente auf die Entmilitarisierung und Demokratisierung gerichtete Besatzungspolitik durch. Sie stand den auf die

gleich Ziele gerichteten Bemühungen der deutschen Kräfte, vor allem der Kommunistischen Partei Deutschlands (KPD) natürlich fördernd gegenüber. Sie gewährleistete die freie Entfaltung der demokratischen Kräfte und unterstützte die Schaffung der antifaschistisch-demokratischen Ordnung. Diese schützende und fördernde Rolle spielte sie auch auf dem Gebiet des Arbeitsrechts. Durch ihre Befehle verwirklichte sie die Forderungen der Partei der Arbeiterklasse und der freien Gewerkschaften und trug wesentlich zur Herausbildung der Grundzüge des demokratischen Arbeitsrechts bei. Dabei räumte sie den freien Gewerkschaften große Möglichkeiten zur Entfaltung eigener Initiative bei der Schaffung und praktischen Durchsetzung des neuen Arbeitsrechts ein.

## 2 Die Vereinigung der Arbeiterparteien

Die aktive Rolle der antifaschistisch-demokratischen Kräfte des deutschen Volkes bei der „endgültigen Ausrottung der Überreste des Faschismus und die Festigung der Grundlagen der Demokratie“ sich bewußt, erlaubte die SMAD bereits am 10. Juni 1945 durch Befehl Nr. 2 die Bildung und Tätigkeit antifaschistischer Parteien und stellte die Koalitionsfreiheit der Werktätigen wieder her durch die Gewährung des Rechts zur Bildung freier deutscher Gewerkschaften. Dieser Befehl hob gleichzeitig alle faschistischen Gesetze sowie alle faschistischen Beschlüsse, Befehle, Anordnungen, Instruktionen usw. auf, die die Tätigkeit der antifaschistischen politischen Parteien und freien Gewerkschaften und Organisationen untersagen und gegen demokratische Freiheiten, bürgerliche Rechte und Interessen des deutschen Volkes gerichtet sind.

Die Kommunistische Partei Deutschlands, die sich schon einen Tag später, am 11. Juni bildete, nahm in ihrem Gründungsauf Ruf auch sofort zur künftigen Gestaltung des demokratischen Arbeitsrechts Stellung. Sie bezeichnete als eine der unmittelbarsten und dringendsten Aufgaben in Punkt 5:

„Schutz der Werktätigen gegen Unternehmerwillkür und unbotmäßige Ausbeutung. Freie demokratische Wahlen der Betriebsvertretungen der Arbeiter, Angestellten und Beamten in allen Betrieben, Büros und

bei allen Behörden. Tarifliche Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Öffentliche Hilfsmaßnahmen für die Opfer des faschistischen Terrors, für Waisenkinder, Invaliden und Kranke. Besonderer Schutz den Müttern<sup>(2)</sup>.

Der in Berlin gebildete Zentralausschuß der SPD bekannte sich am 17. Juni 1945 zur Zusammenarbeit mit der KPD auf der Grundlage dieses Aktionsprogramms der KPD, und bereits am 19. Juni 1945 wurde ein gemeinsamer Arbeitsausschuß geschaffen.

Als auf dem Vereinigungsparteitag am 20. und 21. April 1946 die Sozialistische Einheitspartei Deutschlands gegründet wurde, formulierte sie auch die Grundsätze des Arbeitsrechts. Im Beschluß „Grundsätze und Ziele der SED“ stellte sie folgende Gegenwartsforderungen:

- „5. .... Begrenzung der Unternehmergewinne und Schutz der Werktätigen vor kapitalistischer Ausbeutung.
6. .... Arbeitsbeschaffung für alle Werktätigen....
8. Sicherung der demokratischen Volksrechte.... Gleichberechtigung der Frau im öffentlichen Leben und Beruf....  
Demokratische Rechts- und Justizreform.
9. Sicherung der Koalitions-, Streik- und Tarifrechts. Anerkennung der Betriebsräte als gesetzmäßige Vertretung der Arbeiter und Angestellten im Betrieb. Gleichberechtigte Mitwirkung der Betriebsräte in allen Betriebs- und Produktionsfragen.
10. Achtstundentag als gesetzlicher Normalarbeitstag. Ausbau des gesetzlichen Arbeitsschutzes, besonders für Frauen und Jugendlichen. Ausbau einer einheitlichen Sozialversicherung unter Einbeziehung aller Werktätigen<sup>(3)</sup>.

Diese Grundsätze wurden in zahlreichen weiteren Dokumenten der SED wie „Grundrechte des deutschen Volkes“, „Entwurf einer Verfassung für die Deutsche Demokratische Republik“, „Sozialpolitische Richtlinien“ usw. aus dem Jahre 1946 konkretisiert und formuliert.

### 3 Die Gründung der einheitlichen Gewerkschaften

Der bereits oben genannte Befehl Nr. 2 der SMAD hatte gleichzeitig die Bildung von Gewerkschaften zugelassen: „Der werktätigen Bevölkerung der Sowjetischen Besatzungszone in Deutschland ist das Recht zur Vereinigung in freien Gewerkschaften und Organisationen zum Zweck der Wahrung der Interessen und Rechte der Werktätigen zu gewähren. Den gewerkschaftlichen Organisationen und Vereinigungen ist das Recht zu gewähren, Kollektivverträge mit den Arbeitgebern zu schließen“<sup>4)</sup>. Bereits im November 1945 wurden in fast allen Ländern und Provinzen die Gewerkschaftsleitungen des FDGB gegründet. Vom 9. bis 11. Februar 1946 fand in Berlin die erste Delegiertenkonferenz des FDGB für die SBZ statt und beschloß „Grundsätze und Aufgaben der Freien Gewerkschaften“.

Nachdem der Faschismus das Tarifwesen zerschlagen habe, sei es die Aufgaben des FDGB, den kollektiven Arbeitsvertrag, das Tarifvertragsrecht der Gewerkschaften und das Arbeitsrecht auf folgender Grundlage zu sichern:

- „a) Koalitionsrecht für alle Arbeiter und Angestellten.
- b) Volles Mitbestimmungsrecht der Gewerkschaften und Betriebsräte bei den Produktionsaufgaben.
- c) Vertretung der Arbeiterinteressen durch Abschluß von Kollektivverträgen durch die Gewerkschaften, in denen die Lohn- und Arbeitsbedingungen bestimmt werden.
- d) Kollektive Vertretung der Arbeiter und Angestellten durch die Betriebsräte und Betriebsgewerkschaftsleitungen.
- e) In Betrieben, wo noch keine Kollektivverträge bestehen, ist es Aufgabe der Betriebsräte und Gewerkschaften, die Lohn- und Arbeitsbedingungen betrieblich zu vereinbaren.
- f) In den Tarifverträgen ist eine Arbeitszeit von acht Stunden pro Tag und 48 Stunden in der Woche festzusetzen. ....
- g) Die Festlegung der Lohnbedingungen soll von dem Grundsatz ausgehen: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit und Leistung, ohne

Rücksicht auf Alter und Geschlecht. ....

- h) Zur Schlichtung und Entscheidung aller aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Streitfälle zwischen Unternehmern und Arbeitern bzw. Angestellten sollen Arbeitsgerichte geschaffen werden. ....
- i) Zur Hilfe der Werkstätigen bei Krankheit, Unfall, Alter und Invalidität treten die Freien Gewerkschaften für die Schaffung einheitlicher Versicherungsanstalten auf demokratischer Grundlage ein. ....<sup>(5)</sup>

Wie es aus den "Grundsätzen und Aufgaben" der Freien Gewerkschaften ersichtlich ist, stimmte die Konzeption der Gewerkschaften über die Grundsätze des neuen Arbeitsrechts mit denen der Arbeiterpartei, der SED völlig überein. Die Grundsätze des neuen demokratischen Arbeitsrechts beruhten auf der der neu entstandenen politischen und ökonomischen Situation entsprechenden Veränderung der Rolle der Arbeiterklasse, vor allem der Rolle und Aufgaben der Gewerkschaften und der Betriebsräte.

#### 4 Die Bildung der Betriebsräte

Die Traditionen der Betriebsräte aus der Zeit der Weimarer Republik waren bei vielen Arbeitern und Angestellten noch lebendig, und sie gingen sofort zur Bildung von Betriebsräten oder Betriebsausschüssen über. Sie halfen mit, die aktiven Nazis und Kriegsverbrecher auszuspüren, organisierten die Wiederingangsetzung der Betriebe, sorgten für die Einsetzung neuer Betriebsleitungen aus den Reihen der erfahrensten Arbeiter, Angestellten und Ingenieure in den von den Unternehmern verlassener Betrieben oder den Betrieben der Nazi- und Kriegsverbrecher, setzten gegenüber den Unternehmern das Recht der Mitentscheidung in Betriebs- und Produktionsfragen durch und vertraten die Interessen der Arbeiter und Angestellten.

Das von den Werkstätigen gegen den Widerstand von nicht wenig Unternehmern erkämpfte Mitbestimmungsrecht, insbesondere in den

Betrieben, bedurfte einer einheitlichen gesetzlichen Sicherung.

Am 10. April 1946 wurde vom Alliierten Kontrollrat das Gesetz Nr. 22 über die Rechte der Betriebsräte<sup>6)</sup> erlassen. Dieses Gesetz entsprach im wesentlichen den Forderungen der Arbeiterklasse, ließ die Errichtung und Tätigkeit von Betriebsräten in ganz Deutschland zu und sanktionierte bereits bestehende Betriebsräte. Die Ausgestaltung des Mitbestimmungsrechts ging über das Betriebsrätegesetz von 1920 hinaus<sup>7)</sup>. Das Betriebsrätegesetz ließ der Initiative der Betriebsräte und der kämpferischen Durchsetzung der Interessen der Werk tätigen großen Spielraum und gab lediglich den Rahmen ihrer Tätigkeit. Im Gesetz hieß es ausdrücklich: „Die Betriebsräte bestimmen im Rahmen dieses Gesetzes selbst ihre Aufgaben im einzelnen und die dabei zu befolgenden Verfahren“ (Art. V Ziff. 2). Eine der wichtigsten Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes war die Befugnis, über „Vereinbarung für den Erlaß von Betriebsordnungen“ zu verhandeln. Sie war die Grundlage für den Abschluß von Betriebsvereinbarungen zwischen dem Betrieb und dem Betriebsrat.

Der Kampf um den Abschluß und die Durchsetzung stieß oft auf den Widerstand der Unternehmer, der sich dem wirksamen Mitbestimmungsrecht widersetzten und sich weigerten, Betriebsvereinbarungen abzuschließen. Vielfach bedurfte es Streiks und ultimativer Forderungen der Belegschaften, um Betriebsvereinbarungen zu erzwingen<sup>8)</sup>.

### **§ 3 Die Entstehung der neuen Kollektivverträge**

#### **1 Von den Tarifordnungen zu dem Abschluß von Kollektivverträgen in einzelnen Wirtschaftszweigen**

Unter den Bedingungen der neu entstandenen politischen Situationen und der Schaffung der antifaschistisch-demokratischen Ordnung konnte der Weg zur Neuregelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zunächst nur der allgemeine Abschluß von Kollektivverträgen zur gleichzeitigen Beseitigung der dem Unternehmer dienlichen Tarifordnungen

sein. Obwohl es schon im Befehl Nr. 2 der SMAD hieß : „Den gewerkschaftlichen Organisationen und Vereinigungen ist das Recht zu gewähren, Kollektivverträge mit den Arbeitgebern zu schließen...“, war es nicht möglich, sofort alle Tarifordnungen abzuschließen, denn die Stabilität der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie der Preise mußte gewährleistet werden und neue Bedingungen konnten nicht sofort geschaffen werden.

Unter Berücksichtigung dieser Situation erging dann am 22. Dezember 1945 der Befehl Nr. 180<sup>9)</sup> der SMAD, der „Abschlüsse von Tarifverträgen zwischen den Gewerkschaften und Arbeitgebern“, gestattete, wobei von Fall zu Fall der Abschluß jedes Tarifvertrages noch durch Spezialbefehle genehmigt wurde.

Befehl Nr. 26 vom 26. Januar gestattete den Abschluß von Tarifverträgen in der Landwirtschaft. Die dem Befehl anliegenden „Grundbestimmungen für Tarifverträge in der Landwirtschaft“ legten zum ersten Male in Deutschland Mindestbestimmungen für Tarifverträge fest<sup>10)</sup>.

Mit Befehl Nr. 116 vom 13. April 1946 wurden Tarifverträge für den Bergbau und in der Brennstoffindustrie, durch den Befehl Nr. 34 vom 19. Februar 1947 für den Eisenbahnverkehr und durch Befehl Nr. 35 vom gleichen Tage für das Post- und Fernmeldewesen zugelassen. Zum Befehl Nr. 116 wurden als Anlage Hauptbestimmungen erlassen, die die Minimalbedingungen festlegten.

Diese neuen Kollektivverträge wurden unter der Bezeichnung von „Tarifvertrag“ bzw. „Kollektivvertrag“ zwischen den Industriegewerkschaften einerseits und den „deutschen Selbstverwaltungsorganisationen“, „neuen Wirtschaftsorganisationen“ bzw. „Unternehmen“ andererseits „zum Zweck der Regelung der gegenseitigen Arbeitsverhältnisse, der Vereinfachung des Systems der Bezahlung der Arbeit“ und „zum Zwecke der Erhöhung der Arbeitsproduktivität“ abgeschlossen. Die neuen Tarif- bzw. Kollektivverträge wurden dadurch gekennzeichnet, daß sie das von den Arbeitern bereits erkämpfte umfassende Mitbestimmungsrecht formulierten und für alle Arbeiter und Angestel-

lten des betreffenden Industriezweiges galten, unabhängig davon, ob der Arbeiter ein Mitglied der betreffenden Industriegewerkschaft als ein Vertragspartner ist, oder nicht.

In den Jahren 1946/1947 wurde auf Grund dieser Befehle eine Reihe von Tarifordnungen durch Tarif-bzw. Kollektivverträge abgelöst.

## 2 Die allgemeine Einführung neuer Kollektivverträge

Mit der Ausarbeitung und dem Abschluß der genannten Tarifverträge war die Grundkonzeption des Inhalts, Aufbaus, des Geltungsbereiches und der Beteiligten der neuen Kollektivverträge entwickelt worden. Die freien deutschen Gewerkschaften konnten nunmehr dazu übergehen, systematisch für alle Wirtschaftszweige den Abschluß von Tarifverträgen zu betreiben und damit die Tarifordnungen des Dritten Reichs vollständig abzulösen.

Zur ersten grundlegenden und umfassenden Regelung der Kollektivverträge und „zwecks Aufhebung der zur Zeit in einer Reihe von Wirtschaftszweigen noch gültigen, insbesondere von den Nazi-Behörden einseitig erlassenen Tarifordnungen“ erließ daher die SMAD am 14. März 1947 den Befehl Nr. 61.

Dieser Befehl gab die generelle Erlaubnis zum Abschluß von Tarifverträgen in allen Industriezweigen. Dem Befehl war ein Musterkollektivvertrag beigelegt, der eine Richtlinie für den Abschluß und Inhalt von Tarifverträgen darstellte und von den abschließenden Beteiligten beim Abschluß der Kollektivverträge zugrunde zu legen war.

### 2.1 Die Stellung der Vertragsparteien

Als die Vertragspartner der Gewerkschaften waren in Ziff. 1 „Unternehmen oder ihre Vereinigungen in der SBZ“, in Ziff. 5 „Betriebsverwaltungen oder ihre Vereinigungen“ und für die nach der Zahl der Beschäftigten kleinen und mittleren Betriebe „Handwerkskammer und Industrie- und Handelskammer“<sup>11)</sup> genannt.

Es ist zunächst zu prüfen, was ist unter „Unternehmen oder ihren Vereinigungen“ laut Ziffer 1 und unter „Betriebsverwaltungen oder

ihren Vereinigungen“ laut Ziffer 5 zu verstehen?

Die Direktive Nr. 14 des Kontrollrates vom 12. Oktober 1945 ließ den Gewerkschaften Verhandlungen „mit Arbeitgebern oder Arbeitsverbänden“ zu. In der SBZ war die Bildung und Tätigkeit von Arbeitgeberverbänden von Anfang an faktisch verboten. Aus der Erkenntnis, daß die Unternehmerverbände in der Weimarer Republik eine reaktionäre Rolle gespielt hatten, und angesichts der ökonomischen und politischen Veränderungen waren sie nach 1945 nicht wieder zugelassen worden<sup>12)</sup>.

Da die Unternehmerverbände also verboten waren, kamen unter der Bezeichnung „Vereinigung“ zweifelsfrei nur die Verwaltungen der landeseigenen und in der Verwaltung anderer Selbstverwaltungsorgane stehende Betriebe in Frage. Es unterlag gar keinem Zweifel, daß die Unternehmerverbände also verboten waren, und damit Arbeitgeberverbände alten Stils nicht zu verstehen waren. Gemeint waren Vereinigungen der Unternehmen oder Betriebsverwaltungen, die wirtschaftlich voneinander abhängig waren oder deren Leitung sich in einer Hand befand. Es waren also die wirtschaftlichen Vereinigungen solcher Unternehmen oder Betriebsverwaltungen zu verstehen, die sich damals vornehmlich in öffentlicher Hand befanden, also wirtschaftliche Vereinigungen von landeseigenen Betrieben.

Unter „kleinen oder mittleren Betrieben“ war nach G. Schaum „Betriebe oder Unternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten“ zu verstehen<sup>13)</sup>. Bei Betrieben mit mehr als 1000 Beschäftigten sollten die Unternehmer durch ihre eigene Unterschrift unter einen Kollektivvertrag die Verantwortung für die Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen übernehmen.

## 2.2 Der Inhalt der Tarifverträge

Der Befehl Nr. 61 und der anliegende Musterkollektivvertrag enthielten auch Bestimmungen über den Inhalt der Tarifverträge. Diese Bestimmungen, die durch die einzelnen Tarifverträge näher ausgestaltet wurden, waren inhaltlich von drei Komplexen zu unterscheiden :

- 1) Bestimmungen, die den Inhalt der Arbeitsverhältnisse der werktätigen und der Betriebe gestalteten (Rechte und Pflichten der Beteiligten der Arbeitsverhältnisse).

Nach Ziff. 2 des Befehls 61 konnten die Tarifverträge „alle die Arbeitsverhältnisse zwischen den Arbeitgebern einerseits und den Arbeitern und Angestellten andererseits betreffenden Fragen....regeln ....“. Nach Ziff. 3 konnten die Tarifverträge folgende Bestimmungen enthalten :

- „a) Klassifizierung der Arbeitnehmer nach Beruf und Qualifikation für die Anwendung der Lohnsätze ;
- b) Grundlohn und alle Arten Zuschläge ;
- c) Lohnarten (Akkord- und Zeitlohn) ;
- d) Arbeitszeit, Nachtarbeit, regelmäßige Ruhetage, Urlaub ;
- e) Arbeitsschutz, Unfallverhütung und sanitäre Vorschriften ;
- f) Technische Fortbildung und Steigerung der Qualifikation ;
- g) Vorschriften über Einstellung und Entlassung ;
- h) Bestimmungen über Regelung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis“.

Dementsprechend enthielten die Tarif- und Kollektivverträge all-  
gemein folgende Regelungen :

Lohn : Lohnarten, Lohn- und Gehaltssätze, Tätigkeitsmerkmale, Berechnung und Auszahlung des Lohnes, Entlohnung bei Arbeitsunterbrechung und Freistellung von der Arbeit ;

Arbeitszeit : Dauer, Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit ;

Urlaub : Dauer, Bezahlung, Gewährung, Verbot der Abgeltung, Urlaub bei Kündigung ;

Einstellung und Entlassung : Regelung der Kündigungsfristen, Kün-

digungsschutz der Gewerkschaftsfunktionäre, Regelung der  
Probezeit ;

Sonstige Bestimmungen : Bereitstellung von Werkätigen durch den  
Betrieb, Aufbewahrung der Kleidung der Werkätigen usw..

2) Bestimmungen, die Rechte und Pflichten der Betriebe und Beleg-  
schaften als Ganzes bzw. ihrer Organe festlegen ;

Vereinbarung über die Einstellung der Arbeitszeit (Beginn und Ende,  
Arbeitspausen) ;

Einstufung in die Lohn- und Gehaltsgruppen (Mitbestimmung der  
Betriebsräte bzw. Gewerkschaftsleitungen), Vereinbarung über  
Akkord- oder Stücklohnarbeit, Tätigkeit der Lohnkommi-  
ssionen ;

Vereinbarung über Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Unfa-  
llverhütung ;

Zustimmung der Betriebsräte oder Gewerkschaftsleitungen bei  
Einstellungen, Versetzungen und Entlassungen ;

Abschluß von Betriebsvereinbarungen über die Fragen, die nicht im  
Tarifvertrag geregelt sind.

3) Bestimmungen über Rechte und Pflichten und die Beziehungen  
zwischen den Beteiligten des Tarifvertrages :

Bestimmungen über den Geltungsbereich (sachlich, persönlich) ;

Geltungsdauer des Tarifvertrages (meist für ein Jahr mit der Möglich-  
keit der Kündigung) ;

Schlichtung von Streitigkeiten über Anwendung und Auslegung des  
Tarifvertrages ;

Bildung von Schlichtungskommissionen.

Die Kollektivverträge durften nicht im Widerspruch zu den Befehlen

der SMAD über Regelung der Arbeitszeit, der Löhne und der Arbeitsverhältnisse stehen (Ziff. 2). Sie traten in Kraft nach ihrer Unterzeichnung durch beide Parteien und Registrierung bei den Landes- und Provinzialämtern für Arbeit (Ziff. 8).

### 2.3 Die Rechtswirkung der Tarifverträge

1) Die Tarifverträge - soweit sie den Inhalt der einzelnen Arbeitsrechtsverhältnisse zwischen den Werkträgern und Betrieben bestimmten - galten unmittelbar. Es durfte keiner Vereinbarung der Beteiligten der einzelnen Arbeitsrechtsverhältnisse, um die Bedingungen des Tarifvertrages wirksam werden zu lassen. Umgekehrt konnte durch individuelle Vereinbarung die Geltung des Tarifvertrages für einzelne Arbeitsrechtsverhältnisse nicht ausgeschlossen werden. Die Tarifverträge hatten die gleichen Rechtswirkungen wie die von den staatlichen Organen erlassenen Rechtssätze.

2) Die Bedingungen des Tarifvertrages konnten nicht durch individuelle Vereinbarung der Beteiligten der Arbeitsrechtsverhältnisse sowohl zuungunsten als auch zugunsten des Werkträgern abgeändert werden. (Unabdingbarkeit des Tarifvertrages.)

Weder der Begehl Nr. 61 noch der anliegende Musterkollektivvertrag oder die einzelnen Tarifverträge ließen die Vereinbarungen zu, die bessere als die tarifvertraglich festgelegten Bedingungen vorsahen<sup>14)</sup>. Das sogenannte Günstigkeitsprinzip galt damit in der SBZ nicht mehr.

### 2.4 Die Regelung von Streitigkeiten

Für die Regelung von Streitigkeiten, die während der Verhandlungen zwischen den Vertragsparteien entstanden, wurden bei den deutschen Ämtern für Arbeit und Sozialfürsorge Schlichtungskommissionen gebil-

det, die sich aus einem Vertreter der deutschen Landes- und Provinzialämter für Arbeit und Sozialfürsorge als Vorsitzender und aus einer gleichen Anzahl von Vertretern der Unternehmer und der Gewerkschaft als Beisitzer entsprechend dem Kontrollratsgesetz Nr. 35 vom 20. 8. 1946 zusammensetzen (Ziff. 6).

Alle Streitigkeiten, die aus der Anwendung des Tarifvertrages entstanden, wurden von einer paritätischen Schlichtungskommission, die zu gleichen Teilen aus Vertretern der Vertragsparteien bestand, entschieden. War keine Beilegung des Streitfalles zu erzielen, so konnte die Angelegenheit dem Arbeitsgericht übergeben werden (§10 des Musterkollektivvertrages).

## 2.5 Der Geltungsbereich der Tarifverträge

1) Die Tarifverträge galten für alle Betriebe des betreffenden Industriezweiges (z. B. Bergbau, Textil und Bekleidung, Metallverarbeitung, usw.-sachlicher Geltungsbereich-), und zwar für die gesamte Besatzungszone.

Meist enthielten die Tarifverträge nähere Regeln über den sachlichen Geltungsbereich durch die Bezeichnung der Beteiligten des Tarifvertrages auf seitens der Betriebe.

2) Die Tarifverträge wurden zunächst gemeinsam für die volkseigenen und anderen Betriebe des gesellschaftlichen Eigentums und die Privatbetriebe abgeschlossen<sup>15)</sup>.

3) Die Tarifverträge galten „für alle bei Vertragsabschluß beschäftigten und danach eingestellten Arbeiter und Angestellten“ (§ 1 Abs. 2 des Musterkollektivvertrages), die in den Betrieben des betreffenden Zweiges beschäftigt waren, ohne Rücksicht darauf, ob sie Mitglied der Gewerkschaft waren. (Die Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge).

## § 4 Zusammenfassung

Wie schon erwähnt, waren in den Jahren 1945-1949 in der Arbeitsgesetzgebung die wichtigen Rechte hergestellt und gesichert. Die Gesetze aus der faschistischen Zeit wurden abgeschafft. Der Achtstundentag und das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ waren eingeführt und durchgesetzt, der bezahlte Urlaub für Arbeiter und Angestellte gesetzlich garantiert und verlängert, das Recht der Werktätigen, sich in Gewerkschaften und anderen demokratischen Organisationen zu organisieren, war wiederhergestellt. Die Tarifordnungen wurden abgeschafft und Tarifverträge zwischen den Gewerkschaften und den Betrieben abgeschlossen. Es entstanden demokratisch gewählte Betriebsräte, die wichtige und verantwortungsvolle Funktionen ausübten. Dem Arbeitsschutz der Werktätigen war durch Schaffung einheitlicher Arbeitsschutzorgane besondere Bedeutung zuerkannt worden. Eine einheitliche Sozialversicherung unter maßgebender Mitarbeit der Versicherten war geschaffen worden.

„In der sowjetischen Besatzungszone sind die Errungenschaften der deutschen Arbeiterbewegung auf dem Gebiete der Arbeitsgesetzgebung und der Rechte der Arbeiter und Angestellten nicht nur wiederhergestellt, sondern wie es in der Geschichte Deutschlands noch nie Fall war“ (Aus der Präambel des Befehls Nr. 234 vom 9. Oktober 1947). Mit der veränderten Stellung der Arbeiter und Unternehmer veränderte sich die Stellung der Beiden als der Vertragsparteien der Kollektivverträge. Sie wirkte sich günstig für die Arbeiter auf den Inhalt der Kollektivverträge aus. Die freien Gewerkschaften erreichten nicht nur den gegebenen wirtschaftlichen und politischen Verhältnissen entsprechen-

de Verbesserungen der materiellen und rechtlichen Lage der einzelnen Werk­tätigen im Arbeitsverhältnis, sondern sorgten vor allem für die Festlegung des Mitbestimmungsrechts der Belegschaften in allen Fragen, das durch die Betriebsräte wahrgenommen wurde. Damit ging der Inhalt der Kollektivverträge weit über den Inhalt der früheren Tarifverträge hinaus.

Die Ausnahme von der Unabdingbarkeit der Tarifverträge hatte unter den neuen gesellschaftlichen Bedingungen in der SBZ keinen Platz mehr. Eine Differenzierung der Arbeitsbedingungen entsprechend den Erfordernissen der Gesamtwirtschaft konnte nicht den einzelnen überlassen werden, sondern mußte im Kollektivvertrag selbst oder durch unmittelbare gesetzliche Normen herbeigeführt werden.

Die Grundsätze der in den Jahren 1945-1949 entstandenen Arbeitsgesetzgebungen und Kollektivverträge schufen die Voraussetzungen für die Entstehung der Grundsätze von sozialistischen Kollektivverträge in der ehemaligen DDR.

#### **Quellenverzeichnis und Anmerkungen**

- 1) Erwin Jacobi: „Kollektivverträge im deutschen Arbeitsrecht“, in: Arbeit und Sozialfürsorge, Nr. 12/54 S. 411
- 2) Dokumente und Materialien zur Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung, Reihe III, 1, Dietz Verlag Berlin 1959, S. 19
- 3) Revolutionäre deutsche Parteiprogramme. Dietz verlag Berlin 1964, S. 203/4
- 4) Dokumente und Materialien..., a. a. O. S. 12
- 5) Dokumente und Materialien..., a. a. O. S. 280/1
- 6) Dokumente und Materialien..., a. a. O. S. 602-4
- 7) Das Gesetz gewährleistete jedoch nicht die volle Mitbestimmung der

Werkträgigen über Produktion und Verteilung oder über wirtschaftliche Belange. Es bedeutete einen wesentlichen Rückschritt gegenüber dem Gesetzentwurf des FDGB, den Forderungen der Erfurter Betriebsrätekonferenz und den politischen und sozialen Rechten, auf die sich die Arbeiterschaft besonders in der SBZ bereits stützen konnte.

- 8) Walter Ulbricht: Über Gewerkschaften, Band II, S. 119.
- 9) Jahrbuch Arbeit und Sozialfürsorge 1945-1947, S. 299f.
- 10) Sie enthielten den Urlaubsanspruch auf 6-12 Tage und die Regeln über Kündigungsfristen, Arbeitszeit, Lohn, Wohnraum und Naturallohn.
- 11) Die Industrie- und Handelskammer waren bereits im Herbst 1945 durch Verordnungen der einzelnen Landes- bzw. Provinzialverwaltungen geschaffen worden. Die Handwerkskammer waren auf Grund des Befehls Nr. 161 vom 27. Mai 1946 durch Verordnungen der Landes- bzw. Provinzialverwaltungen errichtet worden.  
Die Vorstände der Industrie- und Handelskammern setzten zu einem Drittel aus Gewerkschaftsvertretern, zu einem Drittel aus Vertretern der Landes- und Provinzialverwaltungen und zu einem Drittel Unternehmen zusammen. Ähnlich war die Zusammensetzung der Handelskammern.
- 12) Der Bundesvorstand des FDGB beschäftigte sich am 27. Oktober 1947 mit der Haltung bestimmter Kreise und Organe der LDPD zur Frage der Zulassung von Arbeitgeberverbänden und des Abschlusses von Betriebsvereinbarungen und faßte einstimmig folgende EntschlieÙung: „.....Die Zulassung von Arbeitgeberverbänden steht auÙerhalb jeder Diskussion. Tarifverträge werden wie bisher in unserer Zone ohne Arbeitgeberverbände abgeschlossen. Der bisher eingeschlagene weg weist sich als ausreichend....“ in: Aus der Arbeit des FDGB 1947-1949, S. 496f.
- 13) G. Schaum: „Zum Befehl Nr. 61 der SMA“, in: Arbeit und Sozialfürsorge, Nr. 8, 1947 S. 169.
- 14) Darin unterschied sich die Regelung wesentlich von der in der Weimarer Republik. Nach § 1 Abs. 1 der Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918 waren individuelle Vereinbarungen, die schlechtere als die tarifvertraglichen Bedingungen vorsahen, wirksam, wenn eine solche Vereinbarung im Tarifvertrag zugelassen wurde.

- 15) Eine unterschiedliche Regelung erfolgte erst nach der Kollektivvertragsordnung von 1950.