

die in der oben gegebenen Systematisierung des Inhalts des Betriebsvertrages unter Ziff. 2, 5, 6 und 7 angeführt sind. Hier handelt es sich um durch den Betriebsvertrag begründete Verhaltensregeln, die kraft Sanktion durch den antifaschistisch-demokratischen Staat rechtliche Regeln und deswegen zivilrechtlich und disziplinarisch durchsetzbar sind. Die so begründeten Verpflichtungen sind rechtlichen Charakters. Der Betriebsvertrag ist insoweit Rechtsquelle.

Daneben enthält der Betriebsvertrag einen Komplex von Verpflichtungen, die über die durch Rechtssätze, Tarifverträge und Betriebsvertrag begründeten Rechtspflichten der Betriebsleitung und der einzelnen Arbeiter und Angestellten weit hinausgehen. Sie sprengen den Rahmen der Rechtspflichten und sind von ihnen qualitativ verschieden. Ihre Grundlagen sind die neuen politischen, gesellschaftlichen und ökonomischen Verhältnisse, die neue Einstellung zur Arbeit, die Übereinstimmung von persönlichem und gesellschaftlichem Interesse. Gerade die Statuierung dieser Pflichten ist charakteristisch für den Betriebsvertrag als ein Instrument zur Erfüllung und Übererfüllung des Betriebsplanes, zur Durchsetzung der neuen Prinzipien der Arbeit und zur Festigung und Entwicklung der neuen Einstellung zur Arbeit. Die Erfüllung dieser Pflichten kann ihrem Wesen entsprechend durch keinerlei rechtliche Sanktionen erzwungen werden, sondern hängt ab von der neuen Einstellung zur Arbeit, von der Befreiung von alten Vorstellungen, davon, inwieweit den Arbeitern und Angestellten die „neue Wirklichkeit“ bewußt geworden ist. Demzufolge besteht das Mittel, die Erfüllung dieser Verpflichtungen zu erreichen, darin, alle Werkstätigen durch ständige Aufklärung, Erziehung und Überzeugung auf das Niveau der bewußten, fortschrittlichen Arbeiter und Angestellten, der Aktivisten, zu heben, eine Aufgabe, die vor allem der Partei der Arbeiterklasse und den Gewerkschaften obliegt. Bei der Betrachtung dieser Verpflichtungen sind zu unterscheiden die Pflichten der Betriebsleitung, der Belegschaft, ihrer Organe und ihrer Vertretung (BGL).

Die Pflichten der Betriebsleitung sind grundsätzlich rechtlicher Natur. Das gilt für die Pflicht zur Schaffung von Arbeitsbedingungen, die eine hohe Arbeitsleistung ermöglichen, für die Pflicht in bezug auf die Produktion¹⁸⁾ und auch für die Pflichten zur Förderung der Wettbewerbs- und Aktivistenbewegung. Das gleiche trifft aber zu für die Verpflichtungen der Betriebsleitung zur Schaffung von Einrichtungen zur sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Betreuung der Belegschaft¹⁰⁾ sowie für Maßnahmen zur Sicherung und Verbesserung der materiellen Lage der Arbeiter und Angestellten und schließlich für die Pflichten über Berichterstattung und Kontrolle.

Die Durchsetzung der diesen Pflichten entsprechenden Rechte der Belegschaft kann zivilrechtlich und disziplinarisch auf Grund des Arbeitsverhältnisses erzwungen werden. In gewissen Fällen kann ihre Verletzung strafrechtlich geahndet werden. Dabei dürfen aber die anderen demokratischen Methoden der Durchsetzung nicht außer acht gelassen werden, deren Garantie in der realen demokratischen Struktur unserer antifaschistisch-demokratischen Ordnung liegt.

Den Pflichten der Werksleitung können sowohl Rechte des einzelnen Arbeiters oder Angestellten als auch Rechte der Gesamtheit der Arbeiter und Angestellten, des Kollektivs, entsprechen. So hat der einzelne Arbeiter oder Angestellte einen Anspruch auf Schaffung der technischen und organisatorischen Bedingungen, die eine hohe Arbeitsleistung ermöglichen sowie auf Aufstellung einer technisch begründeten Arbeitsnorm, ganz abgesehen von den Rechten in bezug auf Entlohnung, Urlaub, Arbeitszeit usw. Dagegen entsprechen z. B. den Pflichten der Werksleitungen zur Schaffung von Einrichtungen zur sozialen und kulturellen und gesundheitlichen Betreuung Rechte der Gesamtheit der Arbeiter und Angestellten des Kollektivs. Ihr Träger ist das Kollektiv. Allerdings kann-

auch hier unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch des einzelnen Arbeiters oder Angestellten entstehen.

Offensichtlich wird der verschiedene Charakter der Pflichten bei der Betrachtung der Verpflichtungen, die der Belegschaft obliegen. So sind die im Betriebsvertrag übernommenen Pflichten der Belegschaft zur Beteiligung an der Wettbewerbs- und Aktivistenbewegung, zur Bildung von Brigaden, technischen Aktiven und Jugendaktiven sowie die Pflichten in bezug auf das Vorschlags- und Erfindungswesen, die Teilnahme an Produktionsberatungen, Selbstnormung und Einführung neuer Arbeitsmethoden grundsätzlich politisch-moralischer Natur. Demgegenüber sind die Pflichten der Arbeiter und Angestellten zur Verbesserung der Qualität der Produktion, zur Vermeidung von Ausschuß, zur Pflege von Material, Werkzeugen und Maschinen sowie zur Einsparung von Rohstoffen und zur Erhaltung des Volkseigentums und schließlich die Pflichten zur Einhaltung der Arbeitsdisziplin rechtlicher Natur. Besonders deutlich wird der Unterschied zwischen Pflichten rechtlichen und Pflichten politisch-moralischen Charakters bei der Betrachtung der Verpflichtungen zur Erfüllung und Übererfüllung der Leistungsnormen. Die Pflicht zur Erfüllung ist rechtlicher, die zur Übererfüllung politisch-moralischer Natur. Pflichten rechtlicher Natur sind demnach solche des einzelnen, die kraft der normativen Wirkung des Betriebsvertrages begründet werden, während Pflichten politisch-moralischer Natur solche der Belegschaft sind, die die entsprechenden Pflichten des einzelnen beinhalten und ihre Grundlage in der Parteistellung der Belegschaft haben.

Der gleiche Unterschied ist hinsichtlich der Pflichten der Organe der Belegschaft und der BGL festzustellen. Die Pflichten der BGL als Vertretung der Belegschaft sind überwiegend politisch-moralischer Natur. Für die Erfüllung ihrer Pflichten ist die BGL sowohl der Belegschaft als auch den höheren Gewerkschaftsorganen gegenüber verantwortlich, während eine sonstige Haftung, insbesondere vermögensrechtlicher Natur, nicht in Betracht kommt, was allerdings eine Haftung der einzelnen Mitglieder der BGL aus dem Arbeitsverhältnis nicht ausschließt.

Somit ergibt sich, daß die Bestimmungen, die Arbeitsbedingungen regeln und die den Betriebsvereinbarungen das Gepräge geben²⁰⁾, in dem Betriebsvertrag gegenüber den gegenseitigen Verpflichtungen der Betriebsleitung und der Belegschaft, ihrer Vertretung und ihrer Organe sowie gegenüber den Bestimmungen, die der Festigung der Arbeitsdisziplin dienen, in den Hintergrund treten. Das hat seine Ursache einmal darin, daß mit der wachsenden Festigung unserer politischen, gesellschaftlichen und ökonomischen Verhältnisse und mit der Durchsetzung des Planprinzips die Verpflichtungen zur Erfüllung und Übererfüllung des Planes immer mehr an Bedeutung gewinnen, und daß zum anderen dieser Entwicklung entsprechend die zentrale Regelung der Arbeitsbedingungen durch Rechtssätze und Kollektivverträge erforderlich ist und tatsächlich erfolgt. Zusammenfassend kann also gesagt werden, daß die Verbindung von Verpflichtungen rechtlicher und politisch-moralischer Natur den Charakter des Betriebsvertrages bestimmt, der bedingt ist durch die neuen gesellschaftlichen und ökonomischen Verhältnisse in den volkseigenen Betrieben. Damit hat die für die Betriebsvereinbarung übliche Teilung in einen schuldrechtlichen und einen normativen Teil²¹⁾ für den Betriebsvertrag keinerlei Bedeutung.

20) Für die Betriebsvereinbarungen auf Grund des Betriebsrätegesetzes von 1920 vgl. Hueck-Nipperdey a. a. O. S. 309. Auch für die heutigen Betriebsvereinbarungen gilt das noch, wozu als besondere Funktion der Betriebsvereinbarungen die Durchführung des Mitbestimmungsrechtes kommt (§ 9 GdA, § 14 KWO). Dabei darf jedoch der wesensmäßige Unterschied der Betriebsvereinbarungen im kapitalistischen Staat und der in unserer antifaschistisch-demokratischen Ordnung in den Privatbetrieben abzuschließenden Betriebsvereinbarungen nicht außer acht gelassen werden.

21) In bezug auf die Betriebsvereinbarungen auf Grund des Betriebsrätegesetzes von 1920 vgl. Hueck-Nipperdey a. a. O. S. 314, 325. Die bei den Betriebsvereinbarungen und bei den Tarifverträgen vorgenommene Teilung in schuldrechtlichen und normativen Teil hat für die heute in den Privatbetrieben abzuschließenden Betriebsvereinbarungen noch gewisse Bedeutung.

18) So hinsichtlich der Steigerung der Arbeitsproduktivität, Verbesserung der Arbeitsorganisation, rechtzeitige Bereitstellung von Material und Werkzeugen u. a.

19) Diese Maßnahmen sind festzulegen auf der Grundlage der in den Betriebsplänen für 1951 aufzunehmenden „Kultur- und Sozialpläne“.