

formen weiterhin durch Erlaß einführt, bedarf hierzu zukünftig der Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung. Ferner wurde im § 12 Abs. 2 Ziff. 13 das Recht, in Kaderangelegenheiten mitzuwirken, weiteren twiekelt. Diese Weiterentwicklung soll u. a. sichern, daß die durch die sozialistische Rationalisierung erforderlichen Veränderungen der Arbeitsrechtsverhältnisse der Belegschaftsmitglieder unter Beachtung der Grundsätze sozialistischer Menschenführung vorgenommen werden. Darauf zielt auch die Neufassung des § 3.0, wonach die sich aus den Plänen ergebenden notwendigen Veränderungen in den Arbeits- und Lohnbedingungen mit den Werkträgigen in Änderungsverträgen so rechtzeitig zu vereinbaren sind, daß die erforderliche Qualifizierung bis zum Wirksamwerden der Veränderungen beendet werden kann. Die Änderungsverträge sind mindestens drei Monate vor dem Wirksamwerden abzuschließen.

Komplex neu geregelt und weiterentwickelt sind wichtige Formen der Masseninitiative und die sich hierauf beziehenden Pflichten des Betriebsleiters (§§ 15 bis 19). Das gilt für die Plandiskussion und die Erarbeitung des Planentwurfs, die Organisation des sozialistischen Wettbewerbs, die Bildung sozialistischer Arbeits- und Forschungsgemeinschaften, die Neuererbewegung, die Unterstützung der Tätigkeit der Ständigen Produktionsberatung und die Entwicklung des BKV. Hervorgehoben sei aus der Fülle dieser Normen, daß im § 16 erstmalig die Zusammenarbeit des Betriebsleiters mit der BGL bei der Schaffung der Voraussetzungen für die Führung des sozialistischen Wettbewerbs und seine sich hieraus ergebenden Pflichten exakt geregelt sind.¹⁶

Vervollkommung der Grundrechte der Werkträgigen auf dem Gebiet der Arbeit

Mit dem weiteren umfassenden Aufbau des Sozialismus wurden Voraussetzungen geschaffen, um die Grundrechte der Werkträgigen auf dem Gebiet der Arbeit besser durchzusetzen und zu vervollkommen. Die Weiterentwicklung des Rechts auf schöpferische Mitwirkung ist dafür ein prägnantes Beispiel.

Das Recht auf Arbeit wurde immer mehr in seinem Wesen als ein die Persönlichkeit entfaltendes Grundrecht wirksam. Das Recht auf einen Arbeitsplatz wird mehr und mehr zur selbstverständlichen Grundlage, auf der sich dieses fundamentale Grundrecht zur Sache des verantwortungsbewußten Verhaltens in der Arbeit wandelt.

Mit dem NÖS wurde es auch möglich, die ökonomischen Hebel der materiellen Interessiertheit der Werkträgigen wirksamer anzuwenden und damit das im § 2 garantierte Grundrecht auf Entlohnung nach Quantität und Qualität der Arbeitsleistung im Sinne der grundlegenden Interessenübereinstimmung besser durchzusetzen. Deshalb sind durch das Zweite Gesetz zur Änderung und Ergänzung des GBA die §§ 39 bis 46 und der § 53 so verändert worden, daß sie diese Entwicklung in sich aufnehmen und als Normen über Lohn und Prämie auch für die zweite Etappe des NÖS wirksam die Durchsetzung der materiellen Interessiertheit an einem hohen Nutzeffekt der Arbeit fördern.

Gerade für die Verwirklichung der materiellen Interessiertheit der Werkträgigen durch Lohn und Prämie sind durch das NÖS neue Bedingungen und Grundsätze entwickelt worden, die zu der Zeit, als das GBA geschaffen wurde, noch nicht gegeben waren. In der zweiten Etappe des NÖS geht es darum — wie es nunmehr im § 39 verbindlich ausgesprochen wird —, Lohn und Prämie so zu gestalten, daß sie die Werkträgigen ver-

anlassen, hohe Planaufgaben zu übernehmen und zu erfüllen. Die Gestaltung von Lohn und Prämie muß dazu beitragen, die wissenschaftlich-technische Revolution zu fördern. Sie muß helfen, daß mit der komplexen sozialistischen Rationalisierung im jeweiligen Betriebs- und Arbeitskollektiv ein hoher Zuwachs an National-einkommen erbracht bzw. dessen zweckmäßige Verwendung gesichert wird. Mit Hilfe der Vorschriften über Lohn und Prämie muß die entscheidende Triebkraft der sozialistischen Gesellschaft entsprechend dem Grundsatz „Alles, was der Gesellschaft nützt, muß auch für den Betrieb und den einzelnen Werkträgigen vorteilhaft sein“ durchgesetzt werden. Neue Vorschriften mußten das Interesse des Werkträgigen wecken, sich ständig zu qualifizieren, um den Anforderungen der Rationalisierung gewachsen zu sein.

Im § 40 wird jetzt erstmalig die Grundrichtung angegeben, in der das Tarif system in der zweiten Etappe des NÖS zu entwickeln ist. Bisher gab es dazu im GBA keine Vorschrift. Schließlich waren in diesem Zusammenhang die über die Eingruppierung gewonnenen Erkenntnisse zu verwerten und die sich darauf beziehenden Normen im Sinne der straffen Verwirklichung des Leistungsprinzips bei gleichzeitiger Sicherung der Grundrechte der Werkträgigen weiterzuentwickeln. Die Weiterentwicklung dieser Vorschriften ist von erheblicher Bedeutung für die Kammern und Senate für Arbeitsrechtssachen, die sich in ihrer Entscheidungspraxis mit komplizierten Fragen auseinanderzusetzen hatten und haben.¹⁷

Mit der Durchsetzung des Grundsatzes „Neue Technik — neue Normen“ bildete sich immer stärker der Charakter technisch begründeter Leistungskennziffern und Arbeitsnormen als eines Leitungsinstruments des Betriebsleiters heraus. Die Vervollkommung von Technik, Technologie und Organisation der Arbeit hängt untrennbar mit der Gestaltung der Normen und Kennziffern zusammen. Um hierfür eine richtige Orientierung nicht nur vom neuen Inhalt, sondern auch von der Stellung im Gesetz selbst zu geben, ist § 10 geschaffen worden. Gleichzeitig wurde in den §§ 12 und 45 das Mitwirkungsrecht der Gewerkschaft — wie bereits dargelegt — wesentlich erweitert.

Gleichzeitig sind auch andere Grundrechte der Werkträgigen vervollkommen worden, z. B. das Recht auf Freizeit und Erholung, das Recht auf Schutz den Arbeitskraft usw. Hier seien nur hervorgehoben

- die Neuregelung der Freistellung zum Aufsuchen eines Arztes (§ 78 a), die sehr differenziert den Bedürfnissen der Praxis Rechnung trägt;
- die Verpflichtung, bei der Planung und Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen die Erfordernisse des Gesundheits- und Arbeitsschutzes zu beachten (§ 91);
- die Neufassung des § 116, der den Anspruch auf Schadenersatz der Werkträgigen gegen den Betrieb nunmehr, nur davon abhängig macht, daß Pflichten des Betriebes aus dem Arbeitsrechtsverhältnis schuldhaft nicht erfüllt wurden¹⁸, und
- die Gewährung des Rechts an die Konfliktkommissionen, auch bei Streitigkeiten über Disziplinarmaßnahmen wie generell über das Bestehen und die

17 vgl. u. a.: Rudelt / Kaiser / Spangenberg, „Einige Fragen der Rechtsprechung des Obersten Gerichts bei Streitigkeiten über den Arbeitslohn“, NJ 1965 S. 497; Bredernitz / Kunz, „Aktuelle Probleme der Arbeitsrechtsprechung“, NJ 1965 S. 503ff.; „Die Tätigkeit der Gerichte zur Durchsetzung der Bestimmungen über den Arbeitslohn“, NJ 1965 S. 625; „Beschuß des Plenums des Obersten Gerichts zur Tätigkeit der Gerichte bei der Entscheidung von Arbeitsrechtssachen, besonders auf dem Gebiet des Arbeitslohns“, NJ 1965 S. 632; „Die Durchsetzung des Plenarbeschlusses zu Rechtsfragen des Arbeitslohns“, NJ 1966 S. 659.

18 vgl. Göhring, „Zur arbeitsrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit des Betriebes“, NJ 1963 S. 590.

16 Eine ausführlichere Behandlung der Einzelfragen des Zweiten Gesetzes zur Änderung und Ergänzung des GBA muß weiteren Einzeluntersuchungen Vorbehalten bleiben.