

GERHARD KIRSCHNER, Staatsanwalt beim Generalstaatsanwalt der DDR

Arbeitsrechtliche Probleme im Zusammenhang mit der komplexen sozialistischen Rationalisierung

Ausgehend von der Tatsache, daß „die Größe der Aufgabe, das gesellschaftliche System des Sozialismus und sein Kernstück, das ökonomische System, komplex durchzuführen und die Strukturveränderungen zu verwirklichen, große Veränderungen in den Arbeitsprozessen, im persönlichen Leben, sogar in der Regelung der Freizeit der Menschen zur Folge haben“¹, setzte sich Walter Ulbricht in seinem Schlußwort auf der 6. Tagung des Zentralkomitees der SED nachdrücklich dafür ein, daß feinfühlig auf alle damit zusammenhängenden neuen Probleme des Lebens reagiert wird, die Menschen überzeugt werden und die menschlichen Beziehungen im Betrieb richtig gestaltet werden. Dabei kommt der Durchsetzung der Grundsätze des sozialistischen Arbeitsrechts und der Einhaltung der Arbeitsrechtsnormen große Bedeutung zu — eine Aufgabe, für die die Leiter der Staats- und Wirtschaftsorgane sowie der Betriebe verantwortlich sind². Inwieweit die Leiter der Betriebe ihrer Verantwortung in dieser Hinsicht gerecht werden und welche Probleme bei der Anwendung des Arbeitsrechts im Zusammenhang mit der komplexen sozialistischen Rationalisierung auftreten, geht aus einer Analyse der Ergebnisse der staatsanwaltschaftlichen Gesetzmäßigkeitsaufsicht auf diesem Gebiet hervor.

Allgemein zeigte sich, daß es die meisten Betriebsleiter verstehen, die arbeitsrechtlichen Beziehungen nach dem Grundsatz „Sozialistische Rationalisierung für den Menschen und mit dem Menschen“ zu gestalten. Soweit Meinungsverschiedenheiten auftraten, bemühten sich die meisten Betriebsfunktionäre verantwortungsbewußt, sie auf der Grundlage kameradschaftlicher Zusammenarbeit, gegenseitiger Hilfe und strikter Einhaltung der sozialistischen Gesetzmäßigkeit zu klären. Diese Feststellung trifft insbesondere für alle zentralen Rationalisierungsobjekte zu.

Im Braunkohlenbergbau sind z. B. im Zusammenhang mit den Maßnahmen der komplexen sozialistischen Rationalisierung keine bemerkenswerten Arbeitsstreitigkeiten an die Konfliktkommissionen herangetragen worden. Zugleich zeigte sich aber, daß die zahlreichen gesellschaftlichen und persönlichen Probleme durch eine straffe Leitung und richtige Anwendung arbeitsrechtlicher (einschließlich sozialrechtlicher) Bestimmungen auf der Grundlage der Übereinstimmung der gesellschaftlichen mit den kollektiven und persönlichen Inter-

essen gelöst werden können. So scheiden im Bezirk Halle durch die Rationalisierungsmaßnahmen im Kohlenbergbau etwa 8 600 Arbeitskräfte aus, wobei über den künftigen Einsatz dieser Arbeitskräfte klare Vorstellungen bestehen. Arbeitsstreitfälle konnten dadurch vermieden werden. Dabei waren die zentralen Beschlüsse über die Regelung sozialökonomischer Probleme beim Ausscheiden aus dem Kohlenbergbau eine große Hilfe.

Für die mittleren und kleineren Betriebe, die Maßnahmen der sozialistischen Rationalisierung von örtlicher und dezentralisierter Bedeutung durchführen, gilt diese Einschätzung aber nur mit Einschränkungen. Einige Leiter haben es nicht verstanden, unter den konkreten Bedingungen ihres Betriebes den Erfordernissen der sozialistischen Rationalisierung durch die richtige Anwendung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu entsprechen. Das führte zu Arbeitsstreitigkeiten, wobei Unkenntnis der arbeitsrechtlichen Bestimmungen und Mängel in der Arbeit mit den Menschen die primären Ursachen bildeten. In einigen Fällen lösten auch überbetriebliche Faktoren arbeitsrechtliche Streitigkeiten aus. Sie hängen beispielsweise mit unklar formulierten oder veralteten Rechtsnormen zusammen. Nur in sehr geringem Umfange zeigten sich Werktätige uneinsichtig und ablehnend gegenüber den Maßnahmen der sozialistischen Rationalisierung und verursachten dadurch Arbeitskonflikte.

Die Rolle des Arbeitsrechts bei der Arbeitskräfte- lenkung und beim Arbeitskräfteeinsatz

Die komplexe sozialistische Rationalisierung stellt ständig neue qualitative und quantitative Anforderungen an die Beschäftigten und verändert somit permanent die Beschäftigtenstruktur. Mit ihr sind Bewegungen und Verschiebungen der Arbeitskräfte sowohl innerhalb des Betriebes als auch zwischen den Betrieben und innerhalb der volkswirtschaftlichen Zweige verbunden. Die Lenkung und Leitung dieses Prozesses erfordert u. a. die zielbewußte Anwendung der entsprechenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Aus der Sicht der staatsanwaltschaftlichen Überprüfung der Beschlüsse der Konfliktkommissionen ergibt sich dazu folgendes:

Zur Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses

Werden im Betrieb durch die sozialistische Rationalisierung Arbeitskräfte frei, so wird die Aufhebung des Arbeitsrechtsverhältnisses notwendig, wenn eine Weiterbeschäftigung im Betrieb nicht mehr möglich ist oder der Werktätige die angebotene zumutbare neue Tätigkeit im Betrieb ablehnt. Entsprechend § 31 Abs. 1 GBÄ soll in diesen Fällen zwischen dem Betrieb und dem Werktätigen grundsätzlich ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen werden. Kommt es dagegen zu einer Kündi-

¹ W. Ulbricht, „Antwort auf einige aktuelle Fragen“, Neues Deutschland (Ausg. B) vom 21. Juni 1968, S. 3.

² Vgl. insb. § 1 GBA und § 20 der VO über die Aufgaben, Rechte und Pflichten des volkseigenen Produktionsbetriebes vom 9. Februar 1967 (GBl. II S. 121). Wie die Gerichte durch die richtige Anwendung des Arbeitsvertragsrechts einen wirksamen Beitrag zur Gestaltung sozialistischer Arbeitsbeziehungen unter den Bedingungen der wissenschaftlich-technischen Revolution leisten können, war u. a. Gegenstand der 11. Plenartagung des Obersten Gerichts am 28. September 1966 (vgl. dazu die Materialien in NJ 1966 S. 644 ff.).