

Lehrbuch des sozialistischen Arbeitsrechts¹ einen solchen Überblick vermittelt.

In dem Buch wurden die Ergebnisse der Rechtsprechung, insbesondere des Obersten Gerichts, viele Teilergebnisse wissenschaftlicher Untersuchungen und praktische Erfahrungen verarbeitet. Dadurch gibt es einen guten Einblick in die Vielfalt der arbeitsrechtlichen Probleme. So haben die Autoren z. B. die Erkenntnisse aus den vielseitigen Diskussionen über die wirksame Ausgestaltung der Jahresendprämie ebenso verwertet (S. 193 ff.) wie die Ergebnisse aus der Diskussion zum neuen Strafrecht bei der Behandlung des Verschuldens und der Schuldformen (S. 366 ff.). Das ist aber nicht in allen Kapiteln gleichermaßen gelungen. Bei einigen Fragen wäre gerade im Hinblick darauf, daß das Buch als Nachschlagewerk benutzt wird, eine vollständigere Darstellung und teilweise etwas ausführlichere Behandlung erforderlich gewesen. Schließlich wäre es angebracht gewesen, unter Berücksichtigung der ständigen Weiterentwicklung der gesellschaftlichen Verhältnisse und der sich dabei ergebenden neuen arbeitsrechtlichen Fragen in bestimmten Sachkomplexen die perspektivische Orientierung stärker sichtbar zu machen.

Die im wesentlichen an die Systematik des GBA angelehnte Gliederung des Buches ermöglichte es den Autoren, bestimmte Komplexe in ihrem tatsächlichen und rechtlichen Zusammenhang geschlossen darzustellen. Die Ausführungen in den Kapiteln I und II (Bedeutung und Aufgaben des sozialistischen Arbeitsrechts; Leitung des sozialistischen Betriebes und Mitwirkung der Werktätigen) schaffen die theoretische Grundlage für die Erörterung der einzelnen Rechtsprobleme in den weiteren Kapiteln. Sie hätten jedoch straffer auf die wirklichen Grundfragen konzentriert werden können.

Zum Weisungsrecht

Die ausführliche Behandlung des Weisungsrechts im Zusammenhang mit der Verantwortung des Betriebsleiters und der leitenden Mitarbeiter für die Arbeitsorganisation im Betrieb (S. 63 ff.) führt zu einer abstrakten Betrachtungsweise und verliert dadurch die Beziehungen zu den praktischen Vorgängen im betrieblichen Geschehen. Die Darstellung des Weisungsrechts im sachlichen Zusammenhang mit den praktisch bedeutsamen Anwendungsfällen (z. B. Übertragung einer anderen Arbeit, Arbeitsschutz) hätte es m. E. weitaus besser gestattet, seine Funktion, Notwendigkeit und Grenzen und die rechtlichen Folgen deutlich zu machen.

Weisungen des Betriebsleiters und der leitenden Mitarbeiter dienen der Organisation der Produktion und der Erfüllung betrieblicher Aufgaben. Dem Weisungsrecht des Leiters entspricht die Pflicht des Werktätigen, Weisungen zur Erfüllung von Arbeitsaufgaben zu befolgen. Diese Pflicht des Werktätigen gehört zur sozialistischen Arbeitsdisziplin. Das schließt nicht aus, daß der Werktätige auf Bedenken, die der Ausführung der Weisung entgegenstehen, aufmerksam macht. Dies folgt aus dem Grundsatz der vertrauensvollen und kameradschaftlichen Zusammenarbeit zwischen Werktätigen und Leitern und der schöpferischen Mitwirkung an der Leitung des Betriebes.

Das Recht des Werktätigen, sich gegen sachlich nicht gerechtfertigte Weisungen mit allen zulässigen Mitteln zu wenden, entbindet ihn jedoch nicht davon, entsprechend arbeitsrechtlichen Grundsätzen zunächst die Weisung zu befolgen². Die Ausführung einer Weisung wird

in der Regel nur dann verweigert werden können³, wenn sie den Werktätigen zur Begehung von Straftaten veranlaßt oder unmittelbar Gefahren für Leben und Gesundheit zur Folge hätte. Das Recht des Werktätigen, auf begründete Bedenken aufmerksam zu machen, und die Pflicht des Leiters, sie bei seiner Entscheidung zu berücksichtigen, sind die Grundlage der Verantwortlichkeit für die Folgen, die aus der Durchführung von Weisungen entstehen.

Diese Zusammenhänge werden in den Ausführungen zum Weisungsrecht (S. 66/67) nicht erläutert. Auf der Grundlage der Verfassung (Art. 90 Abs. 2) und der Grundsätze des StGB der DDR ist die von den Verfassern aufgeworfene Problematik, daß der Werktätige verpflichtet ist, gegen das Gesetz verstoßende Weisungen nicht auszuführen, vom Anliegen her berechtigt. Arbeitsrechtliche Entscheidungen liegen dazu noch nicht vor. Es wird aber sicherlich notwendig sein, unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Gegebenheiten der Praxis, die Fälle, in denen der Werktätige verpflichtet ist, Weisungen nicht zu befolgen, präzise abzugrenzen. Insoweit wird man die Überlegungen zu dieser interessanten und praktisch bedeutsamen Rechtsfrage noch nicht als abgeschlossen betrachten können.

Zum Arbeitsvertrag und zur Kündigung

Die Fragen des Arbeitsvertrages, seiner Begründung, seines Inhalts und seiner Beendigung, sind entsprechend der Bedeutung, die der Arbeitsvertrag für den einzelnen Werktätigen und für die Organisation der Produktion hat, umfassend dargestellt (S. 95 ff.).

Die Autoren betonen die besondere Rolle der exakten Vereinbarung der Arbeitsaufgabe (S. 1121). Gerade bei der Entscheidung von Lohnstreitigkeiten, bei denen von der Arbeitsaufgabe des Werktätigen auszugehen ist, werden in dieser Hinsicht immer wieder Mängel beobachtet. So ist wiederholt festgestellt worden, daß trotz tatsächlicher Änderung der Arbeitsaufgabe der Arbeitsvertrag nicht geändert worden ist.² Zutreffend weisen daher die Verfasser auf die Bedeutung des Änderungsvertrages hin.

Richtig ist der Hinweis, daß sich die Anwendung des Änderungsvertrages nicht auf die Fälle im Zusammenhang mit der Einführung von Rationalisierungsmaßnahmen erschöpft (S. 129). Unbeantwortet bleibt bei der Darstellung dieses Teilkomplexes die Frage, was geschieht, wenn der Betrieb die Frist von drei Monaten zum Abschluß von Änderungsverträgen im Zusammenhang mit der Einführung von Rationalisierungsmaßnahmen nicht einhält. In der Rechtsprechung ist diese Frage noch nicht entschieden worden. Ausgehend von dem Grundsatz, daß Nachteile für den Werktätigen nach Möglichkeit zu vermeiden sind, wird man sie dahin beantworten müssen, daß dem Werktätigen ggf. der bisherige Durchschnittsverdienst bis zum tatsächlichen Ablauf der dreimonatigen Frist zu zahlen ist.

Im Zusammenhang mit der Erläuterung der vom Werktätigen ausgehenden Kündigung schreiben die Autoren, daß „die Angabe des Kündigungsgrundes ... erforderlich (ist)“ (S. 144). Dadurch könnte die Vorstellung erweckt werden, daß dann, wenn keine Gründe angegeben werden, die Kündigung des Werktätigen unwirksam wäre. Diese Ansicht ist verschiedentlich von Betrieben vertreten worden. Es wurde auch die Ansicht geäußert, daß die Angabe unzutreffender Gründe zur Unwirksamkeit der Kündigung führen müsse.

¹ Autorenkollektiv unter Leitung von Dr. Joachim Michas, Arbeitsrecht der DDR — Eine systematische Darstellung und Erläuterung des Gesetzbuches der Arbeit in der Neufassung vom 23. November 1966 und weiterer wichtiger arbeitsrechtlicher Bestimmungen. Staatsverlag der DDR, Berlin 1968, 526 Seiten, Preis: 8,50 M.

² vgl. hierzu Kirschner, „Arbeitsrechtliche Probleme im Zusammenhang mit der komplexen sozialistischen Rationalisierung“, NJ 1968 S. 545 ff.