

### Regelung wichtiger Arbeitsbedingungen

Ein Problem bei der Vervollkommnung eines Arbeitsgesetzbuchs ist die Regelung wichtiger Arbeitsbedingungen, die Ausdruck des erreichten Standes der Festigung der sozialistischen Gesellschaftsverhältnisse, der Arbeitsproduktivität und des Nationaleinkommens sind. Solche Arbeitsbedingungen unterliegen entsprechend den Erfolgen der Werktätigen bei der Steigerung der Arbeitsproduktivität und der Erhöhung des Nationaleinkommens der Veränderung, und zwar in Richtung ihrer Verbesserung.

Im GBA wurde unterschiedlich vorgegangen: Zum Teil wurden solche Arbeitsbedingungen konkret geregelt, so z. B. die Zuschläge für Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Überstundenarbeit (§§ 69 ff.), die Freistellung von der Arbeit (§§ 77 ff.), die Dauer des Erholungsurlaubs für Kämpfer gegen den Faschismus und Verfolgte des Faschismus (§ 82), Krankengeld und Lohnausgleich (§§ 103 ff.). Hierbei handelt es sich um solche Arbeits- und Lohnbedingungen, bei denen der Gesetzgeber von einer relativ langen Stabilität der Regelung ausgehen konnte. Daher entstand also von vornherein kaum die Gefahr, daß das Gesetzbuch in absehbarer Zeit geändert werden mußte. Anders wurde z. B. bei der Regelung der Dauer der Arbeitszeit und ihrer Verteilung, der Feiertage (§§ 67 ff.), der Dauer des Grund-, Mindest- und Zusatzurlaubs (§§ 80 f.), der Gewährung des Hausarbeitstages (§ 125) und der Dauer des Schwangerschafts- und Wochenurlaubs (§ 131) vorgegangen. Entweder wurde allgemein auf die gesetzlichen Bestimmungen verwiesen, oder es wurde — wie z. B. bei der Gestaltung der Arbeitszeit — dargelegt, daß ihre Dauer durch den sozialistischen Staat entsprechend dem erreichten Stand der Arbeitsproduktivität in Übereinstimmung mit den gesellschaftlichen und persönlichen Interessen festgelegt wird und daß die bei der Steigerung der Arbeitsproduktivität durch die Werktätigen erzielten Erfolge die Voraussetzung für die planmäßige schrittweise Verkürzung der Arbeitszeit ohne Lohnminderung bilden (§ 67).

In der Tat haben die Werktätigen in der DDR seit dem Inkrafttreten des GBA große Erfolge bei der Entfaltung der sozialistischen Verhältnisse und der Meisterrung der wissenschaftlich-technischen Revolution erzielt. Durch die Steigerung der Arbeitsproduktivität schufen sie die Basis dafür, die Normalarbeitszeit in der Woche von seinerzeit 48 über 45 bzw. 44 auf gegenwärtig 43% bzw. 42 Stunden zu senken und über die 5-Tage-Arbeitswoche in jeder zweiten Woche grundsätzlich zur durchgängigen 5-Tage-Arbeitswoche überzugehen.<sup>/24/</sup> Im gleichen Zeitraum konnte der Mindesturlaub auf 15 Werktage erhöht werden.<sup>/25/</sup> Ebenso konnte der Schwangerschafts- und Wochenurlaub von insgesamt 11 auf 14 Wochen ausgedehnt werden.<sup>/26/</sup> In allen diesen Fällen konnte — bis auf die Einführung des Mindesturlaubs — die Rechtslage, ohne daß der Wortlaut des GBA geändert werden mußte, durch Verordnungen des Ministerrates auf den Stand dieser sozialen Verbesserungen gebracht bzw. konnten diese dadurch eingeführt werden. Das bietet zweifellos gesetzgebungstechnische Vorzüge. Überdies gestattet es, das GBA lange Zeit stabil zu halten. Indessen sollten diese Vorteile nicht zu hoch bewertet werden. Eine solche Art der Regelung zwingt den Praktiker dazu, nicht nur zum Gesetzbuch, sondern stets noch zu der entspre-

<sup>/24/</sup> VO über die durchgängige 5-Tage-Arbeitswoche und die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit vom 3. Mai 1967 (GBl. II S. 237).

<sup>/25/</sup> VO über die Einführung eines Mindesturlaubs von 15 Werktagen im Kalenderjahr vom 3. Mai 1967 (GBl. II S. 253).

<sup>/26/</sup> VO über die Verlängerung der Dauer des Schwangerschafts- und Wochenurlaubs vom 5. September 1963 (GBl. II S. 636).

chenden Verordnung usw. zu greifen. Dem Nichtfachmann erschwert diese Regelung es beachtlich, sich im Arbeitsrecht zurechtzufinden. Die Stabilität des Wortlauts einer Vorschrift stellt sich demjenigen meist nicht als günstig dar, der dort nicht Auskunft über die Rechtslage in der ihn bewegenden Frage erhält.

Der sowjetische Gesetzgeber ist in den Grundlagen anders vorgegangen: Er hat diese Arbeitsbedingungen regelmäßig konkret normiert. So wird z. B. in Art. 21 die normale Arbeitszeit von 41 Stunden geregelt. Dabei wird auch statuiert, daß mit der Erreichung der ökonomischen und sonstigen notwendigen Bedingungen der Übergang zu einer kürzeren Dauer ermöglicht wird. Ebenso wird in Art. 22 die verkürzte Arbeitszeit, in Art. 23 die 5-Tage- bzw. 6-Tage-Arbeitswoche fixiert usw. Es werden dort auch konkret die Feiertage und der Mindesturlaub (Art. 31 und 33) festgelegt. Die werktätigen Mütter können aus Art. 71 die genaue Länge des Schwangerschafts- und Wochenurlaubs ablesen. Dabei verkörpern die Grundlagen noch nicht das eigentliche Gesetzbuch der Arbeit. Die entsprechen den Gesetzbücher der einzelnen Unionsrepubliken werden sicherlich noch mehr solcher konkreter Normen enthalten.

Diese Form der Regelung entspricht der Autorität der obersten Volksvertretung bei der Gestaltung dieser für die Arbeiterklasse sehr wichtigen, ihre Arbeit und ihr Leben direkt berührenden Bedingungen. Es verleiht dem Arbeitsgesetzbuch noch mehr den Charakter eines Leitungsinstruments. Konkrete Vorschriften leiten direkt zum Handeln an. Darüber hinaus könnten so die neben dem GBA der DDR nötigen Rechtsakte, die gegenwärtig einen kaum noch überschaubaren Umfang angenommen haben, reduziert werden. Besonders günstig würde es sein, wenn die Weiterentwicklung des GBA anläßlich einer Zäsur der Fortentwicklung solcher Arbeitsbedingungen erfolgen würde, so daß entsprechende Maßnahmen in seine Vorschriften unmittelbar einfließen würden. Aber auch dann, wenn das nicht möglich ist, würden notwendige Veränderungen des Gesetzeswortlauts, wie sie in letzter Zeit auch durch das Fortschreiten der Rechtspflege bedingt wurden, angesichts der dadurch bewirkten sozialen Verbesserungen die Arbeit mit dem GBA in der Praxis eher fördern als ihr abträglich sein. Selbst wenn der Umfang des GBA dadurch etwas anwachsen würde, sollte das kein Anlaß zur Besorgnis sein, wenn auf diese Weise die Zahl der Nebenvorschriften, die zur Lösung der praktischen Fragen heute mit herangezogen werden müssen, eingeengt wird.<sup>/27/</sup>

\*

Abschließend kann somit festgestellt werden, daß die Grundlagen der sowjetischen Arbeitsgesetzgebung für die Arbeitsrechtler der DDR ein lehrreiches Vorbild und eine Fundgrube von Anregungen für die zukünftige Vervollkommnung des sozialistischen Arbeitsrechts der DDR, für seine bessere Durchsetzung sowie die stete Vervollkommnung seiner theoretischen Konzeption sind. Ihre Auswertung wird noch weitere Anstrengungen erfordern. Ein erster Blick zeigt jedoch, daß unser Gesetzbuch der Arbeit in seiner prinzipiellen Anlage weitgehend mit der der Grundlagen der sowjetischen Arbeitsgesetzgebung übereinstimmt, so daß in der praktischen und theoretischen Arbeit in der eingeschlagenen Richtung fortgeschritten werden kann.

<sup>/27/</sup> Das GBA enthält 156 Vorschriften, die Grundlagen bereits 107. Zum Vergleich: Das GBA der RSFSR von 1922 umfaßte insgesamt 192 Vorschriften, denen z. T. noch verbindliche Anmerkungen beigelegt waren. Eine gewisse notwendige Erweiterung des Umfangs des GBA wäre zu vertreten und würde dem Charakter eines Gesetzbuchs als Anleitung zum Handeln nicht zuwiderlaufen.