

keit als Leiter der Rechtsabteilung der neu gegründeten Berliner Sozialversicherungsanstalt wurde ich im Januar 1946 mit der gleichen Aufgabe in die Deutsche Verwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge berufen, wo ich an der Entwicklung eines neuen, antifaschistisch-demokratischen Arbeitsrechts mitwirken sollte. Diese Tätigkeit entsprach meinen Neigungen, konnte ich doch an Erkenntnisse anknüpfen, die ich in der Weimarer Republik bei Untersuchungen zur Rechtsnatur der Betriebsräte gewonnen hatte.

Von Anfang an haben wir eine neue Arbeitsgesetzgebung als ein wichtiges Instrument zur Herausbildung und Festigung der antifaschistisch-demokratischen Ordnung angesehen. Nach der Beseitigung der Zwangsarbeitsgesetze der Nazizeit — auf Grund des SMAD-Befehls Nr. 2 vom 10. Juni 1945 durften Rechtsvorschriften, die typisch faschistischen Charakter trugen, nicht mehr angewendet werden — war der Weg für ein demokratisches Arbeitsrecht frei. Aufgabe unserer Zentralverwaltung war es, „die antidemokratische und nazistische Politik auf dem Gebiete der Arbeit und Löhne der Sozialfürsorge und Sozialversicherung, die während des faschistischen Regimes in Deutschland durchgeführt wurde, vollständig auszurotten und weitgehende demokratische Rechte und Ordnung in diesen Fragen zu schaffen“.

Zunächst ging es darum, die Betriebe wieder aufzubauen und die Produktion in Gang zu setzen, um die allerdingsten Lebensbedürfnisse der werktätigen Menschen zu befriedigen. Dazu mußten Arbeitsplätze geschaffen und die einsatzfähigen Arbeitskräfte richtig erfaßt und gelenkt werden. Der SMAD-Befehl Nr. 65 vom 15. September 1945 enthielt Grundsätze für Erhebungen, die einen Überblick über die Arbeitskräfte-lage vermittelten, und der ihm folgende SMAD-Befehl Nr. 153 vom 20. November 1945 legte die notwendigen Maßnahmen zur „Sicherstellung von Arbeitskräften in den wichtigsten Wirtschaftszweigen“ fest. Die Zentralverwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge erließ zur Durchführung und Konkretisierung der SMAD-Befehle mehrere Verordnungen bzw. Richtlinien.

Entscheidend gefördert durch die Gesetzgebung der SMAD und insbesondere durch die hilfreichen Ratschläge der sowjetischen Genossen, begannen wir, die Prinzipien eines neuen, antifaschistisch-demokratischen Arbeitsrechts auszuarbeiten. Das erste Prinzip war es, jedem Bürger entsprechend den damaligen Möglichkeiten das Recht auf einen Arbeitsplatz zu gewährleisten, der für ihn zumutbar war und der seinen Fähigkeiten und Kräften entsprach. Dieses Recht jedes Bürgers auf Arbeit wurde später, nach der Gründung der DDR, verfassungsmäßig garantiertes Grundrecht und ein Hauptprinzip unseres Arbeitsrechts (§ 2 Abs. 1 GBA).

Unsere Überlegungen zur Schaffung eines neuen, antifaschistisch-demokratischen Arbeitsrechts gingen von den Forderungen der Arbeiterklasse, ihrer Partei und ihrer Gewerkschaftsorganisationen aus. Dazu stützten wir uns auf die vom Zentralsekretariat der SED beschlossenen „Sozialpolitischen Richtlinien“ vom 30. Dezember 1946, die konkrete Hinweise für die Ausgestaltung des Koalitions- und des Tarifvertragsrechts sowie der Regelungen von Arbeitslohn, Arbeitszeit, Urlaub und Kündigungsschutz bis hin zur Arbeitsgerichtsbarkeit enthielten. Bereits in diesen Richtlinien wurde die später im Gesetzbuch der Arbeit verwirklichte Forderung erhoben, alle arbeitsrechtlichen Vorschriften in einem einheitlichen Gesetzbuch zusammenzufassen.

Eine wichtige Erkenntnis war, daß die demokratische Umgestaltung der Wirtschaft auf der Grundlage des sich neu entwickelnden Volkseigentums nicht ohne aktive Mitwirkung der Werktätigen und ihrer Organe in den Betrieben vollzogen werden konnte. Deshalb waren ge-

setzliche Vorschriften über das Mitbestimmungsrecht der Werktätigen erforderlich, die an die unter kapitalistischen Bedingungen erkämpften Arbeiterrechte anknüpfen und sie weiterentwickelten. Hierbei traten eine Reihe ideologischer Probleme auf:

Um der von den Monopolen theoretisch und praktisch betriebenen, von den rechten Gewerkschafts- und SPD-Führern mitgemachten und geförderten, in der Arbeiterklasse stark verwurzelten Burgfriedenspolitik — in den Betrieben und bei Tarifverhandlungen — wirksam zu begegnen, mußte unter den Bedingungen der antifaschistisch-demokratischen Ordnung der Klassenstandpunkt neu erarbeitet werden. Dies sei an folgendem Beispiel verdeutlicht:

In der Weimarer Republik war durch das Betriebsrätegesetz von 1920 erstmalig das Mitbestimmungsrecht gesetzlich fixiert worden. Zweifellos handelte es sich — vom Standpunkt der bürgerlich-formalen Demokratie her gesehen — um ein fortschrittliches Gesetz, das aber unter den Bedingungen des Fortbestehens des kapitalistischen Wirtschafts- und Gesellschaftssystems seines demokratischen Kerns alsbald beraubt wurde, reformistische Illusionen in der deutschen Arbeiterklasse nährte und ihren Klasseninteressen mehr schadete als nutzte. Die arbeiterfeindliche Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts höhle das Betriebsrätegesetz zugunsten des Profitinteresses der „Arbeitgeber“ zusätzlich aus, indem es die Wahrnehmung des „Betriebsinteresses“ (also der Interessen der Unternehmer) durch die Betriebsräte höher bewertete als die der Interessen der Arbeiter und Angestellten (der „Arbeitnehmer“). Die Nazis beseitigten später auch dieses Gesetz, da es der Durchsetzung ihrer „Betriebsführer-Gefolgschafts“-Ideologie im Wege stand.

Als sich nach dem 8. Mai 1945 in der sowjetischen Besatzungszone bereits in zahlreichen Betrieben Betriebsräte gebildet hatten, erließ der Alliierte Kontrollrat am 10. April 1946 mit seinem Gesetz Nr. 22 ein neues Betriebsrätegesetz für ganz Deutschland, das sich inhaltlich — von der Aufgaben- und von der Organisationsseite her — vielfach mit dem Betriebsrätegesetz von 1920 deckte. Es galt nun, den Werktätigen nicht nur die Unterschiede zwischen beiden Gesetzen, sondern vor allem die rechtliche und tatsächliche Bedeutung des neuen Betriebsrätegesetzes für die Anwendung und Entwicklung des Mitbestimmungsrechts der Arbeiter und Angestellten in den Betrieben unter den Bedingungen der antifaschistisch-demokratischen Ordnung klarzumachen und die reformistischen Auffassungen vom Verhältnis zwischen „Arbeitgeber“ und „Arbeitnehmer“ auszuräumen. Entscheidend war der Hinweis auf die anders gearteten Machtverhältnisse in der sowjetischen Besatzungszone, auf die bereits erreichten Klassenkampfpositionen der Arbeiterklasse, auf die Schwächung der kapitalistischen Kräfte durch Nichtzulassung von Unternehmerverbänden und durch andere Maßnahmen.

Das KRG Nr. 22 gewährleistete zwar nicht die volle Mitbestimmung der Werktätigen über Produktion und Verteilung oder über wirtschaftspolitische Belange — und blieb insofern hinter den Forderungen des FDGB zurück —, aber es enthielt doch immerhin die eindeutige Festlegung, daß die Betriebsräte „zur Wahrnehmung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Arbeiter und Angestellten in den einzelnen Betrieben“ tätig werden sollten, also, anders als nach dem Betriebsrätegesetz von 1920, nicht zugleich auch Unternehmerinteressen zu vertreten hatten. Damit waren rechtliche Möglichkeiten geschaffen, um die Positionen der Arbeiterklasse weiter zu stärken.

Im Gegensatz zu den westlichen Besatzungszonen konnte in der sowjetischen Besatzungszone das neue