

dennoch eine Straftat begeht, hat dafür vor der Gesellschaft einzutreten.“ Im Zusammenhang mit diesem Grundsatz bedeutet § 83 Abs. 2: Es kann sich niemand seiner strafrechtlichen Verantwortlichkeit mit der Begründung entziehen, daß er eine Weisung ausgeführt habe. Das bedeutet jedoch nicht, daß der Werk tätige, der eine Weisung befolgte, die eine Straftat darstellte, in jedem Falle strafrechtlich verantwortlich zu machen ist. Vielmehr ist zu prüfen, inwieweit der Werk tätige die Pflicht zur Nichtbefolgung der Weisung schuldhaft verletzt hat (arbeitsrechtliche Verantwortlichkeit) bzw. durch schuldhaftes Handeln an der Straftat beteiligt war (strafrechtliche Verantwortlichkeit).

Um Störungen im Produktionsprozeß oder im Arbeitsablauf des Betriebes zu vermeiden, ist der Werk tätige in jedem Fall verpflichtet, die Ablehnung einer Weisung dem Anweisenden oder dem übergeordneten Leiter sofort mitzuteilen.

Die vorübergehende Übertragung einer anderen Arbeit

In besonderen Ausnahmefällen ist die vorübergehende Übertragung einer anderen Arbeit an Werk tätige (erweitertes Weisungsrecht) bis zur Dauer von vier Wochen im Kalenderjahr möglich, wenn das zur Erfüllung wichtiger betrieblicher bzw. volkswirtschaftlicher Aufgaben erforderlich ist (§ 85). Sie kann auch ausgesprochen werden, wenn der Werk tätige infolge von Betriebsstörungen, Wart- und Stillstandszeiten bzw. aus in seiner Person liegenden Gründen, die im Interesse der Einhaltung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes liegen, nicht zur Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe eingesetzt werden kann (§ 86). Die zeitliche Begrenzung wird hier vom Sachverhalt selbst gesetzt.

Die Übertragung einer anderen Arbeit in einem anderen Ort ist nur mit Zustimmung des Werk tätigen möglich (§ 85 Abs. 3), wobei Ausnahmen von diesem Grundsatz nur möglich sind, soweit diese in Rechtsvorschriften (§ 87) ausdrücklich geregelt sind. Mit einigen neuen Regelungen wird auch auf diesem Gebiet die Rechtssicherheit der Werk tätigen weiter erhöht: So ist z. B. mit dem Werk tätigen ein Delegierungsvertrag abzuschließen, wenn die andere Arbeit über vier Wochen hinaus in einem anderen Betrieb am selben Ort erfolgen soll (§ 85 Abs. 1). Eine andere Arbeit kann Werk tätigen ab 5. Jahr vor Erreichen des Rentenalters nur mit ihrem Einverständnis übertragen werden. Die Entlohnung wurde für die Werk tätigen günstiger bzw. eindeutiger geregelt.

Angestellte, denen eine andere Arbeit länger als vier Wochen übertragen wird, erhalten nach den neuen Bestimmungen eine Gehaltszulage, die mindestens 50 Prozent der Differenz zwischen dem Tarifgehalt für die vereinbarte und dem Tarifgehalt für die übertragene andere Arbeit beträgt. Dies wird in den §§ 89 und 90 näher ausgestaltet. Die Gehaltszulage wird für die gesamte Dauer der übertragenen Tätigkeit mit Ausnahme der Zeit einer Urlaubsvertretung gewährt.

Arbeitsordnungen und Auszeichnungen

Weitere Befugnisse des Betriebsleiters, mit denen er auf die Festigung und Entwicklung der sozialistischen Arbeitsdisziplin Einfluß nimmt, bestehen darin, daß er Arbeitsordnungen als betriebliche Leitungsakte mit normativem Charakter erlassen (§ 91) und daß er die Werk tätigen für gute Arbeitsleistungen auszeichnen kann (§ 93).

Gegenüber den bisherigen Regelungen wurde eine präzisere Bestimmung des Inhalts der Arbeitsordnungen erreicht. Damit wird es den Betrieben erleichtert, die bisherigen, teilweise überholten, wenig wirksamen und daher als Arbeitsinstrumente nicht geeigneten Arbeitsordnungen zu überarbeiten und für die Durchsetzung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit im Betrieb besser zu nutzen.⁷

Erstmals wurden im Gesetz auch betriebliche Formen der Auszeichnung fixiert (§§ 93 f.), wobei besonders Formen der moralischen Anerkennung guter Arbeitsleistungen betont werden. Das entspricht voll und ganz neu herausgebildeten Wertvorstellungen der Arbeiterklasse über moralische Stimuli. Sowohl das Inkraftsetzen der Arbeitsordnung als auch die Auszeichnung hervorragender Arbeitsleistungen der Werk tätigen bedarf der Zustimmung der zuständigen Gewerkschaftsleitungen als Voraussetzung für das rechtliche Wirksamwerden. Bei Auszeichnungen ist die gewerkschaftliche Zustimmung sowohl für staatliche Auszeichnungen, die vom Betriebsleiter verliehen werden (z. B. „Aktivist der sozialistischen Arbeit“), als auch für betriebliche Auszeichnungen erforderlich. Die Gewerkschaften nutzen diese Rechte, um das sozialistische Leistungsprinzip wirkungsvoller durchzusetzen und die sozialistische Arbeitsdisziplin zu festigen.

Die Regelungskomplexe des 4. Kapitels besitzen somit für die gesellschaftsgestaltende Kraft des neuen Arbeitsgesetzbuches eine beachtliche Bedeutung. Mit ihrer strikten Verwirklichung werden sowohl direkte Bedürfnisse der Werk tätigen nach guten Arbeitsbedingungen befriedigt als auch wirksamer Einfluß auf die Intensivierung, auf Ordnung, Disziplin und Sicherheit und damit auf die Durchsetzung der auf das Wohl des Volkes gerichteten Politik von Partei und Regierung genommen.

- 1 Vgl. Programm der SED, Berlin 1976, S. 43.
- 2 AO zur Richtlinie über die Anwendung der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation vom 17. April 1975 (GBI. I S. 337); vgl. dazu auch G. Gienow/W. Schmidt, „Die wissenschaftliche Arbeitsorganisation fördert die Intensivierung der Produktion“, *Arbeit und Arbeitsrecht* 1975, Heft 15, S. 451 ff.
- 3 Alle Paragraphenangaben ohne nähere Bezeichnung beziehen sich auf das AGB.
- 4 Vgl. hierzu auch D.MiUer, „Arbeitsvertrag, Arbeitsaufgabe und Funktionsplan“, *Arbeit und Arbeitsrecht*, 1977, Heft 7, S. 221.
- 5 Vgl. Programm der SED, a. a. O., S. 24.
- 6 Vgl. W. I. Lenin, „Die große Initiative“, In: *Werke*, Bd. 29, Berlin 1970, S. 399 ff. (409, 412, 413).
- 7 Vgl. dazu z. B. auch W.-R. Pasch, „Arbeitsordnung unseres Betriebes hilft sozialistische Kollektivbeziehungen festigen“, *Arbeit und Arbeitsrecht* 1977, Heft 15, S. 407 ff.

Arbeitszeit und Erholungsurlaub

*Dr. EVA HEIN, wiss. Oberassistentin an der Sektion III der Akademie für Staats- und Rechtswissenschaft der DDR
SABINE LANGER, Mitarbeiterin in der Rechtsabteilung beim Bundesvorstand des FDGB*

Immanenter Bestandteil der Erfüllung der Hauptaufgabe in ihrer Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik ist die ständige planmäßige Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werk tätigen. I Die rechtliche Regelung der Dauer und der Gestaltung der Arbeitszeit und des Erholungsurlaubs sind für die Arbeits- und Lebensbedingungen der Werk tätigen stets von besonderer Bedeutung, und ihre konkrete Ausgestaltung ist Ausdruck der Verwirklichung des in Art. 34 der Verfassung der DDR verankerten Grundrechts auf Freizeit und Erholung. Die Kapitel „Arbeitszeit“ und „Erholungsurlaub“ im neuen Arbeitsgesetzbuch bringen den erreichten Entwicklungsstand unserer sozialistischen Gesellschaftsordnung auf diesem Gebiet zum Ausdruck und lassen zugleich die Zielrichtung der Weiterentwicklung erkennen.

Zu einigen neuen Regelungen auf dem Gebiet der Arbeitszeit

Die Gestaltung des 8. Kapitels entspricht der Zielstellung des IX. Parteitages der SED, für wichtige Bereiche in sich geschlossene, übersichtliche Regelungen zu schaffen. Lang-