

zwischen sozialistischen Grundrechten und der gesellschaftlichen und staatlichen Entwicklung im Sozialismus zu negieren. Ferner setzte er sich mit revisionistischen Positionen in der Menschenrechtsfrage auseinander, wobei er drei Richtungen unterschied, die folgende Thesen vertreten:

1. In den Menschenrechten kämen „allgemeine Werte“ zum Ausdruck, die nicht oder nicht nur an eine Klasse oder eine Klassengesellschaft gebunden seien.

2. Mit der Errichtung der sozialistischen Staatsmacht gehe eine Einschränkung oder Deformation allgemeiner Grundrechte und -freiheiten einher. Dieser Verlust müsse durch eine „Humanisierung“ oder „Demokratisierung“ des Sozialismus in Form der Anerkennung „allgemeiner Menschenrechte“ nachträglich korrigiert werden.

3. Die Verwirklichung der Grundrechte im Sozialismus könne nur die konsequente Verwirklichung jener Grundrechte oder allgemeinen Menschenrechte sein, die die Bourgeoisie der Aufklärung einst proklamierte, aber nicht realisieren konnte.

Röder wies nach, daß alle diese Positionen die marxistisch-leninistische Erkenntnis verleugnen, daß in den Menschenrechtsforderungen immer Klasseninteressen zum Ausdruck kommen. Die Verwirklichung derartiger antimarxistischer und antileninistischer Auffassungen würde in der Konsequenz bedeuten, auf den Sozialismus zu verzichten.

Ausgehend von der Erkenntnis, daß sozialistische Grundrechte die auf den einzelnen bezogene verwirklichte Volks-

souveränität sind, entlarvte Dr. K.-H. Badstube, Parteihochschule „Karl Marx“ beim Zentralkomitee der SED, den Charakter solcher Losungen wie „Kampf für Menschenrechte im Sozialismus“, die von den Ideologen des Imperialismus erfunden wurden, um Menschen, die in der sozialistischen Gesellschaftsordnung leben, zu einem Handeln zu veranlassen, das gegen ihre ureigenen Interessen verstößt.

Der Vorsitzende des Rates für staats- und rechtswissenschaftliche Forschung, Prof. Dr. G. Schübler, Rektor der Akademie für Staats- und Rechtswissenschaft der DDR, hob zum Abschluß der Beratungen noch einmal den universellen Zusammenhang zwischen der Grund- und Menschenrechtsproblematik und den prinzipiellen Fragen der weiteren Entwicklung des sozialistischen Staates und der sozialistischen Demokratie hervor. Er bezeichnete es als eine wichtige Aufgabe der Staats- und Rechtswissenschaftler aller Disziplinen, den sozialistischen Charakter und die Verwirklichung der Grund- und Menschenrechte in der DDR anhand von Fakten konkret nachzuweisen und auch durch solche exakten Analysen die Überlegenheit der sozialistischen Gesellschaftsordnung zu dokumentieren.¹

1 Dieser Teil des Referats ist in NJ 1978, Heft 8, S. 326 ff. veröffentlicht.

2 Vgl. hierzu auch E. Poppe, „Staat und Persönlichkeit im Verfassungsentwurf der UdSSR“, NJ 1977, Heft 15, S. 483 ff.

3 Der Beitrag von Graefrath ist in NJ 1978, Heft 8, S. 329 ff. veröffentlicht.

Fragen und Antworten

Welche Rechte und Pflichten ergeben sich aus dem Abschluß eines Arbeitsvertrags?

Mit dem Abschluß des Arbeitsvertrags ist das Arbeitsrechtsverhältnis begründet worden. Alle Rechte und Pflichten, die sich aus den Rechtsvorschriften und aus den Vereinbarungen des Arbeitsvertrags ergeben, sind von den Vertragspartnern zu erfüllen. Dabei entstehen die meisten der gegenseitigen Rechte und Pflichten erst mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. Der Betrieb und der Werk tätige haben aber auch bereits vorher bestimmte Pflichten. Der Werk tätige hat sich z. B. so zu verhalten, daß er am vereinbarten Tag die Arbeit aufnehmen kann. Er darf sich also nicht noch gegenüber einem anderen Betrieb verpflichten, bei diesem die Arbeit aufzunehmen.

Der Betrieb ist verpflichtet, die betreffende Arbeitsstelle für den Werk tätigen vom Tag der vereinbarten Arbeitsaufnahme an frei zu halten. Er darf nach Abschluß des Arbeitsvertrags nicht noch mit einem anderen Werk tätigen einen Arbeitsvertrag abschließen und dem Werk tätigen etwa zum Tag der vereinbarten Arbeitsaufnahme eröffnen, daß er inzwischen einen anderen Werk tätigen eingestellt habe.

Treten nach Abschluß des Arbeitsvertrags, aber vor der tatsächlichen Arbeitsaufnahme Umstände ein, die den Werk tätigen oder den Betrieb veranlassen, die eingegangenen Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag zu lösen, muß das bestehende Arbeitsrechtsverhältnis ordnungsgemäß, d. h. gemäß den für die Beendigung von Arbeitsrechtsverhältnissen geltenden Rechtsvorschriften gelöst werden.

Mitunter wird die Frage gestellt, welche Ansprüche der Werk tätige besitzt, wenn er nach Abschluß des Arbeitsvertrags, aber vor dem Tag der vereinbarten Arbeitsaufnahme, arbeitsunfähig erkrankt und in keinem anderen Arbeitsrechtsverhältnis steht, aus dem er sozialversicherungsrechtliche Ansprüche geltend machen kann. Hier ist davon auszugehen, daß nach § 6 Abs. 2 der VO zur Sozialpflichtversicherung der Arbeiter und Angestellten — SVO —

vom 17. November 1977 (GBl. I Nr. 35 S. 373) Leistungen der Sozialversicherung erst vom Tag der vereinbarten Aufnahme der versicherungspflichtigen Tätigkeit gewährt werden. Damit entsteht der Rechtsanspruch auf Leistungen der Sozialversicherung um 0.00 Uhr des Tages, an dem die Arbeit aufgenommen werden soll.

Bei der Begründung des Arbeitsrechtsverhältnisses muß der Werk tätige dem Betrieb seinen Ausweis für Arbeit und Sozialversicherung vorlegen (§ 70 Abs. 2 AGB). Dieser Ausweis ist auf Grund der 1. DB vom 4. Juli 1962 zur VO zur Verbesserung der Arbeitskräfte lenkung und Berufsberatung (GBl. II Nr. 50 S. 432) eingeführt worden. Mit ihm wurde ein einheitliches Dokument geschaffen, das über die Berufsausbildung, den beruflichen Werdegang, staatliche Auszeichnungen und über die Versicherungsverhältnisse Auskunft gibt. Der Betrieb ist verpflichtet, sich den Ausweis bei der Begründung des Arbeitsrechtsverhältnisses vorlegen zu lassen und darin den Beginn und die genaue Bezeichnung der Tätigkeit sowie die Lohn- und Gehaltsgruppe einzutragen. Nach der Eintragung ist der Ausweis dem Werk tätigen unverzüglich wieder auszuhändigen.

Dr. G. K.

Wann ist der schriftliche Arbeitsvertrag auszuhändigen?

Es ist Pflicht des Betriebes, den Arbeitsvertrag schriftlich auszufertigen und alle mit dem Werk tätigen getroffenen Vereinbarungen im schriftlichen Arbeitsvertrag aufzunehmen. Außerdem ist die für die Arbeitsaufgabe zutreffende Lohn- oder Gehaltsgruppe und die Dauer des Erholungsurlaubs anzugeben. § 42 AGB orientiert darauf, daß der Arbeitsvertrag sofort nach seinem Zustandekommen, also nach Abgabe der übereinstimmenden Willenserklärungen des Werk tätigen und des Betriebes, vom Betrieb schriftlich zu fixieren und dem Werk tätigen spätestens am Tage der Arbeitsaufnahme auszuhändigen ist.

Ist beim Abschluß des Arbeitsvertrags ein Vertreter der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung oder der