

Die Bedeutung arbeitsrechtlicher Verträge zwischen dem Werk tätigen und dem Betrieb

Dozent Dr. sc. ANNEMARIE SÜSSMILCH, Sektion Rechtswissenschaft der Karl-Marx-Universität Leipzig
Prof. Dr. sc. WERA THIEL, Sektion Rechtswissenschaft der Humboldt-Universität Berlin

Überlegungen zur Funktion und Wirkungsweise des sozialistischen Rechts bei der weiteren Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft schließen auch die Frage nach günstigen Rechtsformen ein, die die spezifischen Möglichkeiten des Rechts zur Organisation und Regulierung, zum Schutz und zur Fortentwicklung der gesellschaftlichen Verhältnisse effektiv werden lassen. Auf der Grundlage des gesamten Normensystems des Arbeitsrechts haben sich die arbeitsrechtlichen Verträge als besonders geeignete Form der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse und der eng mit ihnen verbundenen Verhältnisse sowie einzelner ihrer Teilbeziehungen im Arbeitsrecht der DDR entwickelt.¹ Das trifft sowohl für kollektive arbeitsrechtliche Verträge, besonders für Rahmenkollektivverträge und für Betriebskollektivverträge, zu² als auch für alle im AGB ausgestalteten Verträge zwischen dem Werk tätigen und dem Betrieb bzw. mehreren Betrieben. Die arbeitsrechtlichen Verträge zwischen Werk tätigen und Betrieb haben in den letzten Jahren an Qualität und Quantität zugenommen.

Im Charakter und in der Funktion aller arbeitsrechtlichen Verträge zeigen sich die Tendenzen der Entwicklung des sozialistischen Arbeitsrechts besonders deutlich. Das betrifft insbesondere seine Aufgabe, zur rationellen Nutzung des Arbeitsvermögens beizutragen sowie die soziale Sicherheit der Werk tätigen zu gewährleisten. In zunehmendem Maße wird das unmittelbare individuelle Interesse der Werk tätigen an der Ausgestaltung der individuellen Rechte und Pflichten genutzt, weil die Einbeziehung der Werk tätigen in den Arbeitsprozeß, die Art und Weise ihrer Teilnahme an demselben und weite Teile der inhaltlichen Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse³ durch gegenseitige Übereinkunft, d. h. durch Willensübereinstimmung zwischen dem Werk tätigen und dem Betrieb gestaltet werden.

Objektive Grundlagen arbeitsrechtlicher Verträge

Gesetzliche Bestimmungen, insbesondere die §§ 38 ff. AGB, und rahmenkollektivvertragliche Regelungen legen den Inhalt der Arbeitsrechtsverhältnisse fest und normieren, durch welche Handlungen Arbeitsrechtsverhältnisse begründet, näher ausgestaltet, geändert und beendet werden. In diesen Normen kommt der auf objektiven Gesetzmäßigkeiten beruhende Wille der Arbeiterklasse und ihrer Verbündeten zum Ausdruck. Indem in ihnen fixiert wird, daß die Begründung, Änderung und Beendigung von Arbeitsrechtsverhältnissen sowie ihre selbständige weitere Ausgestaltung nur durch Verträge möglich ist, wird in jedem Fall die persönliche Entscheidung des einzelnen Werk tätigen gefordert. Auf diese Weise ist der Werk tätige im doppelten Sinne an der Ausgestaltung und Entwicklung seiner grundlegenden Beziehungen in der Gesellschaft beteiligt.

Die Möglichkeit, arbeitsrechtliche Verträge zunehmend in diesem Sinne zu nutzen, hat objektive Ursachen. Einige objektive Grundlagen arbeitsrechtlicher Verträge sehen wir in folgenden Beziehungen:

1. Arbeitsrechtliche Verträge sind Ausdruck des Verhältnisses von Individuum und Gesellschaft. Dieses Verhältnis wird durch -t*» objektive Übereinstimmung gesell-

schafflicher, kollektiver und persönlicher Interessen bestimmt. Die Interessensübereinstimmung charakterisiert jeden Bereich des gesellschaftlichen Lebens und muß entsprechend den weiterentwickelten gesellschaftlichen Bedingungen jeweils erneut hergestellt werden. Sie wird im Bereich der vom Arbeitsrecht geregelten gesellschaftlichen Verhältnisse zuerst und unvermittelt deutlich. Nach

K. Marx ist der Sozialismus ein „Verein freier Menschen ..., die mit gemeinschaftlichen Produktionsmitteln arbeiten und ihre vielen individuellen Arbeitskräfte selbstbewußt als eine gesellschaftliche Arbeitskraft verausgaben“.⁴ Der Werk tätige setzt als assoziierter Eigentümer des gesellschaftlichen Eigentums sein Arbeitsvermögen ein, um sich nach Maßgabe seiner Qualifikation, Fähigkeiten und Neigungen an der Realisierung dieses Eigentums zu beteiligen, um es im Interesse der Gesellschaft und im eigenen Interesse zu mehren und um sich dabei selbst zu verwirklichen.

2. Als assoziierter Eigentümer, Produzent und Träger der politischen Macht ist der Werk tätige in der Lage, über die Bedingungen und Resultate der Arbeit mit zu entscheiden. Aus dieser Grundbeziehung ergibt sich, daß der einzelne individuelle und gesellschaftliche Interessen gleichzeitig repräsentiert. Somit ist die Entwicklung der Gesellschaft ebenso Voraussetzung für die Entwicklung des einzelnen und seines Arbeitskollektivs, wie umgekehrt die individuelle Entwicklung und die Entfaltung der Arbeitskollektive als Bedingung für die Entwicklung der ganzen Gesellschaft erscheint.

Auf dieser objektiv vorhandenen Grundlage entscheidet der Werk tätige in konkreter Umsetzung seiner Verantwortung, welchen Beitrag er in Übereinstimmung mit seiner Qualifikation und seinen Fähigkeiten leisten kann und leisten möchte, um seinen Anteil an den gesellschaftlichen Aufgaben zu erbringen und um die Grundlage für die Befriedigung seiner materiellen und geistig-kulturellen Bedürfnisse zu schaffen. Er entscheidet entsprechend den gesellschaftlichen Möglichkeiten, wo, d. h. in welchem Betrieb, er Arbeit leistet und wie er sich selbst, z. B. durch Qualifizierung, in Übereinstimmung mit den betrieblichen Aufgaben vervollkommnet. Der Werk tätige erbringt also im Betrieb nicht nur irgendeine Leistung, sondern er befriedigt gleichzeitig in der kollektiven Arbeit im sozialistischen Arbeitskollektiv grundlegende und wesentliche Bedürfnisse, er verwirklicht sich in und durch die Arbeit zunehmend als Persönlichkeit⁵

3. Der Betrieb als konkrete Organisationsform der Verwirklichung des gesellschaftlichen Eigentums und als Stätte der Entfaltung wesentlicher Seiten der Persönlichkeit der dort beschäftigten Werk tätigen entscheidet auf der Grundlage des demokratischen Zentralismus, wie und mit welchen Werk tätigen er seine Aufgaben erfüllt.

Hiervon ging auch das Oberste Gericht in seiner Entscheidung aus, nach der der Betrieb bei Struktur- und Stellenplanänderungen verpflichtet ist, den hiervon betroffenen Werk tätigen im Rahmen seiner Möglichkeiten zuzumutbare andere Arbeitsaufgaben im Betrieb anzubieten, ehe er mit betriebsfremden Werk tätigen Arbeitsverträge zur Übernahme dieser Tätigkeit abschließt. Wir stimmen auch dem Grundsatz des Obersten Gerichts zu, daß ein Änderungsvertrag dann nicht angeboten werden r.uß,

wer- te Bermer über -inf- in der Nacht des 15. April 1979