

zumutbar erscheinende andere Arbeit vorhanden ist, der Werk tätige hierfür aber nicht geeignet ist.

Die Aufgaben des sozialistischen Arbeitsrechts sind — ausgehend von der Hauptaufgabe des Sozialismus — sowohl auf die rationelle Nutzung des Arbeitsvermögens als auch in untrennbarer Einheit damit auf die Gewährleistung sozialer Sicherheit gerichtet.⁷ Hiervon geht das AGB in allen seinen Normen, insbesondere bei der Beendigung von Arbeitsrechtsverhältnissen, aus. Die Forderung, dem Werk tätigen eine zumutbare andere Arbeit im Betrieb (durch Änderungsvertrag gemäß § 49 AGB) oder, sofern das nicht möglich ist, in einem anderen Betrieb (durch Überleitungsvertrag gemäß §§ 51 ff. AGB) anzubieten, wird diesem Grundsatz in vollem Umfang gerecht. Nichteignung des Werk tätigen für eine vorhandene Arbeitsaufgabe macht es jedoch dem Betrieb unmöglich, einen Änderungsvertrag über diese bestimmte Arbeitsaufgabe abzuschließen. Der Werk tätige hat keinen Rechtsanspruch auf einen ganz bestimmten Änderungsvertrag.

Inso weit sind die Rechtsbegriffe „Zumutbarkeit“ und „Eignung“ nicht losgelöst voneinander zu betrachten. Wenn J. Michas den Rechtsbegriff der Zumutbarkeit als „das individuell Verlangbare“⁸ von der Seite des Werk tätigen charakterisiert (wobei das individuell Verlangbare vom Rechtsgrund abhängt, der die Zumutbarkeit fordert) und die Berücksichtigung gesellschaftlicher bzw. betrieblicher Bedingungen fordert, so halten wir das für völlig berechtigt. Zumutbarkeit als eine juristische Form für übereinstimmende individuelle und kollektive Interessen bedeutet, die individuellen Bedingungen des Werk tätigen und seine Eignung für die Übernahme einer bestimmten Arbeitsaufgabe zu berücksichtigen. Die Tatsache, daß die Zumutbarkeit auch an gesellschaftliche bzw. betriebliche Bedingungen und Möglichkeiten geknüpft ist, wird u. E. von O. Boß mann in unzulässiger Weise vernachlässigt, wenn er nur die subjektive Eignung in diesem Zusammenhang behandelt und die Prüfung möglicher Qualifizierungsmaßnahmen fordert.⁹ Selbstverständlich haben die Betriebe sorgfältig zu prüfen, ob eine Eignung in vertretbarer Zeit und unter vertretbaren Bedingungen erworben werden kann. Es gibt jedoch keine Rechtspflicht für den Betrieb, mit einem nicht geeigneten Werk tätigen einen Änderungsvertrag abzuschließen.

4. Wesentlichen Einfluß auf die Interessenübereinstimmung als Grundlage der vertraglichen Gestaltung der Arbeitsverhältnisse hat der Charakter der Arbeit im Sozialismus, d. h. die Arbeit als gesellschaftliche Erscheinung in der Einheit von sozialökonomischer Natur (ihre gesellschaftliche Form), von Inhalt der Arbeit bzw. der Arbeitstätigkeit und von der Kooperation der Arbeit.

In der Vervollkommnung der charakteristischen Merkmale der Arbeit in der Einheit ihrer Elemente, in der sich die Dialektik der Entwicklung der sozialistischen Produktionsverhältnisse und des Wachstums der Produktivkräfte widerspiegelt, sehen wir objektive Grundlagen der Einheit der Interessen. Diese Interesseneinheit spiegelt sich sowohl in den normativen Regelungen des Arbeitsrechts als Ausdruck des Gesamtwillens der herrschenden Arbeiterklasse und ihrer Verbündeten wider als auch im individuellen Willen des Werk tätigen und im Willen der Organisation des Betriebes, und zwar in der juristischen Ausdrucksform des arbeitsrechtlichen Vertrags mit seiner einheitlichen Wirkungsrichtung und den spezifischen Funktionen jedes besonderen Vertragstyps.

Alle arbeitsrechtlichen Verträge sind auf dieser objektiven Grundlage juristischer Ausdruck der Übereinstimmung der grundlegenden Interessen des einzelnen, der Kollektive und der Gesellschaft. Sie sind keine Rechtsformen zur Organisierung von Äquivalenzbeziehungen, sondern Leitungs- und Organisationsformen bei der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse und bestimmter Teilbeziehungen. Sie sind objektiv notwendig und möglich, um den Anteil jedes einzelnen im Rahmen der betrieblichen Auf-

gaben zu bestimmen. Indem arbeitsrechtliche Verträge die auf der objektiv vorhandenen und sich entwickelnden Interesseneinheit beruhende Willensübereinstimmung darstellen, die auf die gemeinschaftliche Verwirklichung des betrieblichen Reproduktionsprozesses und auf die Befriedigung grundlegender Bedürfnisse der Werk tätigen gerichtet sind, stellen sie gleichzeitig Voraussetzung und Bedingung der Persönlichkeitsentwicklung der Werk tätigen dar.

Die Bedeutung des arbeitsrechtlichen Vertrags für die inhaltliche Gestaltung des Arbeitsrechtsverhältnisses

Die Arbeitsverhältnisse haben gegenwärtig eine solche Qualität angenommen, daß sie weitgehend durch Willensübereinstimmung der Partner, d. h. auch durch Verträge, juristisch organisiert und gesichert werden können. Die objektiv vorhandene und sich ständig entwickelnde Interessenübereinstimmung wird konkretisiert und individualisiert sich in der Berechtigung und Verpflichtung des Betriebes und der Werk tätigen, ihre kollektive und persönliche Verantwortung durch den Abschluß arbeitsrechtlicher Verträge wahrzunehmen. Auf der Grundlage der staatlichen normativen Regelung wird durch die Rechtsform des Vertrags die Verantwortung des einzelnen zum disziplinierten Erbringen seines Anteils an der Erfüllung der gesellschaftlichen Aufgaben in individuelle Rechte und Pflichten umgesetzt und deren Wahrnehmung stimuliert.

Da progressive Regelungen nicht ohne weiteres Zutun auch progressive Verhältnisse erzeugen, sind weitverzweigte rechtliche, moralische, ökonomische und andere Anreize ebenso erforderlich, um z. B. Ordnung, Sicherheit und Disziplin dauerhaft durchzusetzen, wie auch gesetzlich vorgeschriebene Formen der Sanktionen für schuldhaft pflichtwidriges Verhalten notwendig sind.¹⁰ Die arbeitsrechtlichen Verträge werden erst dann wirksame Instrumente zur Leitung, Organisation und Sicherung der Arbeitsverhältnisse und ihrer vielfältigen Teilbeziehungen, wenn sie — wie das z. B. im Zusammenhang mit den bedeutsamen Normen zur Arbeitsorganisation und Arbeitsdisziplin im 4. Kapitel des AGB gefordert wird — in Verbindung mit anderen arbeitsrechtlichen Leitungsinstrumenten in die praktische Tätigkeit umgesetzt werden, wenn die rechtlich postulierten und mit dem Arbeitsvertrag freiwillig übernommenen Pflichten tatkräftig, initiativ und ideenreich verwirklicht und die verankerten Rechte verantwortungsbewußt wahrgenommen werden.

Für die Entwicklung der Qualität der Arbeitsverhältnisse ist es wesentlich festzustellen, welche Teilbeziehungen auf der Grundlage der erkannten objektiven Erfordernisse durch staatliche Entscheidung verbindlich bestimmt werden müssen und unter welchen Voraussetzungen gerade der Vertrag geeignet ist, die Interessenübereinstimmung zwischen der Gesellschaft, dem Kollektiv und dem einzelnen zu verwirklichen. Daraus ergibt sich dann, welche arbeitsrechtliche Form bei der Rechtsverwirklichung im konkreten Fall vorrangig anzuwenden ist. Unter bestimmten Voraussetzungen ist nur der Vertrag die geeignete Rechtsform zur Gestaltung des Arbeitsrechtsverhältnisses bzw. einzelner Teilbeziehungen:

1. Arbeitsrechtliche Verträge dienen dazu, dem einzelnen Werk tätigen seine Stellung in der Gesellschaft als Eigentümer, Produzent und Beteiligter an der Machtausübung deutlich zu machen.

So ist es z. B. nur durch die bewußte, freiwillige Übernahme einer konkreten Tätigkeit möglich, die Interessen der Gesellschaft, des Betriebes und des einzelnen entsprechend den jeweiligen Bedingungen zu größtmöglicher Übereinstimmung zu bringen. Der Werk tätige hat bei seiner Entscheidung zur Aufnahme einer bestimmten Arbeit nicht nur seine Qualifikation, seine Wünsche in bezug auf den Arbeitsweg und die sonstigen Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen, sondern bezieht in seine