

Durchführung der Anordnungen im Arbeitsprozeß³ wird keine vernünftige Arbeit zustande kommen.

Es kann als bewiesen gelten, daß die Anwendung des Prinzips der Einzelleitung bei der Leitung und Organisation der sozialistischen Wirtschaft sowohl in der Vergangenheit als auch gegenwärtig das geeignete „System ist, bei dem die menschlichen Fähigkeiten am besten ausgenutzt werden und eine reale, nicht nur scheinbare Kontrolle der Arbeit gewährleistet ist.“

Die Realisierung des Prinzips der Einzelleitung betrachtete Lenin stets vom Standpunkt der Verwirklichung des demokratischen Zentralismus. Er forderte: „Die Teilnahme der Werktätigen selbst an der Leitung der Wirtschaft und am Aufbau der neuen Produktion muß immer mehr und mehr erweitert werden.“⁴ Dafür sind in der sozialistischen Gesellschaft alle Voraussetzungen vorhanden.

Die politischen und ökonomischen Gründe für die Notwendigkeit der Einzelleitung wurden mit der Bildung leistungsfähiger Kombinate als grundlegender Wirtschaftseinheiten der materiellen Produktion in der DDR erneut in ihrer prinzipiellen Gültigkeit bestätigt und in der VO über die volkseigenen Kombinate, Kombinatbetriebe und volkseigenen Betriebe vom 8. November 1979 (GBl. I Nr. 38 S. 355) juristisch zum Ausdruck gebracht. „Die Hinweise der Partei, daß es bei der Entwicklung der Kombinate insbesondere darauf ankommt, den demokratischen Zentralismus auf einer höheren Stufe zu verwirklichen, sind in der Kombinatverordnung verallgemeinert worden. Die Regelungen zur Leitung des volkseigenen Kombinats sind durch zwei Grundprämissen geprägt. Erstens ist die Leitung des Kombinats übersichtlich auf die rationellste Art und Weise zu gestalten, und zweitens sind alle Fragen der Leitung des Kombinats von der Gesamtverantwortung des Generaldirektors des Kombinats abzuleiten.“⁵

Demokratischer Zentralismus bei der Gestaltung arbeitsrechtlicher Beziehungen

Aus dem demokratischen Zentralismus und der Notwendigkeit der Einzelleitung ergeben sich wichtige Schlußfolgerungen auch für die rechtliche Gestaltung von Beziehungen im Rahmen des Arbeitsrechts. So trägt das Recht wesentlich dazu bei, dem Leiter jene Autorität zu vermitteln, die er benötigt, um die Arbeit eines Kollektivs zu leiten, indem es ihm mit entsprechenden Befugnissen ausstattet. Dazu gehören u. a.

- die Befugnis, die für den Betrieb als Subjekt des Arbeitsrechts ausgestalteten Rechte und Pflichten wahrzunehmen und ihn bei der Gestaltung von Arbeitsrechtsverhältnissen zu vertreten (§§ 18 ff. AGB),
- die Befugnis, normative Regelungen zur Rechtsverwirklichung für den Betrieb in Kraft zu setzen, wie z. B. die Arbeitsordnung (§ 92 AGB),
- die Weisungsbefugnis (§ 82 AGB),
- die Disziplinarbefugnis (§ 254 Abs. 3 AGB).

Die grundsätzlich gleiche gesellschaftliche Stellung von Einzeleiter und geleiteten Werktätigen unter sozialistischen Verhältnissen erzeugt eine kameradschaftliche Zusammenarbeit, gegenseitiges Vertrauen im gemeinsamen Ringen um die effektivste Gestaltung des Arbeitsprozesses. Es kann daher keine diametrale Entgegensetzung zwischen der Stellung des Leiters und der Initiative und dem Schöpferertum der Werktätigen geben. Das Kollektiv und die leitende Persönlichkeit sind ein dialektisches Ganzes, bei dem eines das andere bedingt und voraussetzt. Diese Feststellung sei hier lediglich am Beispiel der Gestaltung der Arbeitsaufgabe verdeutlicht.

Der wissenschaftlich-technische Fortschritt führt zu Wandlungen im Inhalt der Arbeit, die einen Effektivitätsanstieg im Sinne von Veränderung des Verhältnisses von Aufwand und Ergebnis zeitigen und spürbare Verbesserungen der Arbeitsbedingungen der Werktätigen, ein Anwachsen der schöpferischen Elemente der Arbeit zur Folge

haben sowie ein höheres Qualifikationsniveau und ein höheres Verantwortungsbewußtsein der Werktätigen erfordern. Das Arbeitsrecht unterstützt diese Entwicklung, indem es die Aufgaben für die Betriebe sowie die Rechte und Pflichten für alle Werktätigen bei der wissenschaftlichen Organisation der Arbeit fixiert.

So ist der Betrieb z. B. nach § 73 AGB verpflichtet, die Arbeitsaufgaben so zu gestalten, daß die Produktionskapazitäten und das Arbeitsvermögen der Werktätigen effektiv genutzt werden, die Werktätigen ihre Kenntnisse und Fähigkeiten entfalten können und die schöpferischen Elemente der Arbeit zunehmen. Der Betrieb kann diese Aufgaben nur dann entsprechend den ständig wachsenden Anforderungen lösen, wenn er die betriebliche Arbeitsteilung so gestaltet, daß die Dynamik der sozialistischen Produktionsverhältnisse für die Entwicklung der Produktivkräfte genutzt wird.⁶ Mit jeder Arbeitsaufgabe muß die effektive Nutzung des Arbeitsvermögens der Werktätigen gefordert und gefördert werden. Jede Arbeitsaufgabe sollte so gestaltet sein, daß sie vom Werktätigen den Einsatz aller seiner Fähigkeiten und Fertigkeiten fordert.⁷ So orientiert das Arbeitsrecht das Handeln aller Werktätigen auf die bewußte Mitgestaltung an den gestellten Zielen.

Die Werktätigen wirken in Realisierung ihres Grundrechts auf Mitbestimmung und Mitgestaltung, das ein Ausdruck des Prinzips des demokratischen Zentralismus ist, auf vielfältige Weise an betrieblichen Angelegenheiten mit. Eine solche Einflußnahme erfolgt durch die Mitglieder von Arbeitskollektiven als Eigentümer der Produktionsmittel und aktive Leitungssubjekte direkt und unmittelbar im Prozeß der kollektiven Arbeit selbst oder auf dem Wege der Entsendung und Beauftragung von Vertretern in Beratungs- und Entscheidungsorgane.

Die grundlegenden arbeitsrechtlichen Instrumente und Formen der Mitwirkung der Werktätigen sind im 2. Kapitel des AGB in untrennbarem Zusammenhang mit der Verantwortung des Betriebsleiters und der leitenden Mitarbeiter des Betriebes geregelt. Es sind dies:

- die Mitwirkungsrechte der Betriebsgewerkschaftsorganisation und ihrer Organe (§§ 22 bis 27 AGB),
- der Betriebskollektivvertrag (§§ 28, 29 AGB),
- der Frauenförderungs- und der Jugendförderungsplan (§§ 30, 31 AGB),
- die Plandiskussion (§§ 32, 33 AGB),
- der sozialistische Wettbewerb (§§ 34, 35 AGB),
- die Neuererbewegung (§§ 36, 37 AGB).

Der Betriebsleiter ist gemäß § 19 Abs. 1 AGB verpflichtet, die Initiativen der Werktätigen auf die Lösung der Schwerpunktaufgaben zu lenken und über die besten Lösungswege mit den Werktätigen zu beraten. Auf diese Weise nehmen die Werktätigen an der Erarbeitung von Entscheidungen des Leiters teil, die sie selbst betreffen. In die Beratung von Lösungswegen und Entscheidungsvorlagen bringen sie ihre aus der detaillierten Kenntnis des Arbeitsprozesses und seiner Bedingungen geborenen Vorschläge ein.

In den §§ 22 ff. AGB sind die grundlegenden Mitwirkungsrechte der betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen und ihrer Organe — so z. B. das Vereinbarungs-, Vorschlags-, Zustimmungs-, Informations- und Kontrollrecht der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen — erweitert und konkretisiert worden.⁸ Hierin kommt die bewußte Gestaltung eines gesetzmäßigen Entwicklungsprozesses des Sozialismus — die Ausübung von immer mehr Leitungsfunktionen durch die breiten Massen der Werktätigen mittels ihrer gesellschaftlichen Organisationen — zum Ausdruck.⁹

Die Gewährleistung des Prinzips der Gesetzlichkeit

Eng verbunden mit dem Prinzip des demokratischen Zentralismus ist das Prinzip der Gesetzlichkeit. Die Organisa-