

wortung und Verantwortlichkeit bewirkt deren Wechselbeziehung zu allen anderen rechtlichen und gesellschaftlichen Formen der Stimulierung verantwortungsbewußten Handelns und der Erziehung dazu. So fördert die strikte Durchsetzung des Leistungsprinzips hohe Arbeitsdisziplin. Ungerechte, nicht durchgängig am Leistungsprinzip orientierte materielle und ideelle Stimulierung der Erfüllung der Arbeitspflichten schafft Widersprüche bei der Entwicklung der Arbeitsdisziplin.

6. Die Geltendmachung jeder Form der arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit hängt entsprechend der Verbindung von arbeitsrechtlicher Verantwortung und Verantwortlichkeit, die ihrerseits auf der Verbindung von Arbeitsorganisation und Arbeitsdisziplin beruht, von einem entsprechenden Leitungsakt des Betriebsleiters oder des von ihm gemäß § 254 Abs. 3 AGB bestimmten disziplinarbefugten Einzeleleiters<sup>1</sup> ab. Dies ist auch dann der Fall, wenn die Verantwortlichkeit — wie bei der materiellen Verantwortlichkeit gemäß § 265 Abs. 2 AGB — vor einem gesellschaftlichen oder staatlichen Gericht geltend gemacht wird.

7. Bei der Geltendmachung der disziplinarischen und materiellen arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit und bei der Realisierung der jeweiligen Maßnahmen ist die Kraft des Kollektivs zu erschließen (vgl. z. B. §§ 252 Abs. 1, 256 Abs. 3 und 5, 265 Abs. 3 AGB sowie §§ 9, 27 KKO und §§ 4, 43 Abs. 2 ZPO). Dies ermöglicht die wahrheitsgemäße Feststellung aller Umstände, das Finden der angemessenen Reaktion und die kollektive Unterstützung des gesamten erzieherischen Prozesses.

8. Die arbeitsrechtliche Verantwortlichkeit als im Namen des Staates ergriffene erzieherische Reaktion auf schuldhafte Arbeitspflichtverletzungen berücksichtigt sowohl die gesamtgesellschaftlichen Erfordernisse, die betrieblichen als auch die persönlichen Interessen, löst den im Disziplinverstoß liegenden Widerspruch im Interesse der optimalen Beachtung der gesellschaftlichen Notwendigkeiten, der betrieblichen Planaufgaben, der Festigung der Betriebs- und Arbeitskollektive sowie der Persönlichkeitsentwicklung des betreffenden Werktätigen.

9. Der Zweck der arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit ist erreicht, wenn der Disziplinverletzer seine arbeitsrechtliche Verantwortung wieder ordnungsgemäß wahrnimmt (vgl. auch §§ 253, 258 und 266 AGB).

Insgesamt gesehen ist die arbeitsrechtliche Verantwortlichkeit die Rechtsfolge der schuldhafte Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten, die ein wesentlicher Bestandteil der arbeitsrechtlichen Verantwortung sind und die in den Formen der disziplinarischen und materiellen Verantwortlichkeit realisiert wird.

#### *Moralische Aspekte der arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit*

Die Steuerung des aktiven Handelns der Werktätigen in Wahrnehmung ihrer arbeitsrechtlichen Verantwortung erfolgt nicht nur durch die Normen des sozialistischen Arbeitsrechts, sondern im wesentlichen Umfang auch durch die sozialistische Moral. Die Beziehungen innerhalb der Arbeitsverhältnisse sind nicht alle rechtlich geregelt. Die Werktätigen erfüllen mit der Teilnahme an der Aktivisten- und Wettbewerbsbewegung, mit der aktiven Mitwirkung an der Leitung des Betriebes wie auch allgemein bei der Wahrnehmung von Arbeitsrechten, denen nicht unmittelbar arbeitsrechtliche Pflichten des Werktätigen entsprechen, ausschließlich politisch-moralische Pflichten. Bei anderen Arbeitsrechten, wie z. B. beim Recht auf Qualifizierung, ist das Ausmaß der arbeitsrechtlichen Pflichten des Werktätigen begrenzt. So ist der Werktätige gemäß § 149 Abs. 2 AGB rechtlich verpflichtet, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, die zu seiner Arbeitsaufgabe gehören. Dagegen erfüllt er eine ausschließlich politisch-moralische Pflicht, wenn er sich bereit erklärt, eine höhere

Qualifikation zu erwerben, als für die von ihm ausgeübte Arbeitsaufgabe erforderlich ist.

Die Wahrnehmung dieser Arbeitsrechte, die nicht den Charakter einer arbeitsrechtlichen Pflicht angenommen haben, kann deshalb auch nur auf dem Wege der politisch-moralischen Überzeugung, durch das Wecken der Bereitschaft des betreffenden Werktätigen erreicht werden. Die Nichtrealisierung ausschließlich politisch-moralischer Pflichten dieser Art, die keinen arbeitsrechtlichen Charakter tragen, kann keine arbeitsrechtliche Verantwortlichkeit nach sich ziehen.

Andererseits trägt die arbeitsrechtliche Verantwortlichkeit immer — ganz gleich, ob sie als disziplinarische oder materielle Verantwortlichkeit realisiert wird oder ob gemäß § 255 Abs. 3 AGB, §§ 28, 29 KKO die Konfliktkommission auf Antrag des Disziplinarbefugten ein erzieherisches Verfahren durchführt — vorrangig moralischen Charakter, appelliert immer an die Arbeitsmoral und -ehre des Disziplinverletzers. Die arbeitsrechtliche Verantwortlichkeit vereint in sich Zwang und Überzeugung. Sie zwingt mit dem Ziel der Überzeugung und überzeugt durch angemessenen Zwang. Die arbeitsrechtliche Verantwortlichkeit, eingeschlossen das Verfahren ihrer Geltendmachung und Durchsetzung, zwingt den betreffenden Werktätigen und sein Arbeitskollektiv, sich mit disziplinwidrigem Verhalten auseinanderzusetzen. Damit werden zugleich neue Überzeugungen vermittelt bzw. werden bisher vorhandene Überzeugungen in Frage gestellt. „Zwangsanwendung bei der Durchsetzung der arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit bedeutet regelmäßig, daß der Werktätige, der schuldhaft seine Arbeitspflichten verletzt bzw. dadurch schuldhaft einen Schaden am sozialistischen Eigentum herbeiführt, sich unter Umständen gegen seinen Willen der gesellschaftlichen Bewertung seines Verhaltens stellen muß und die rechtlich vorgesehene Beeinträchtigung seiner Stellung als Mitglied des Betriebskollektivs vorübergehend tragen muß.“

Abschließend bleibt festzuhalten, daß arbeitsrechtliche Verantwortung und Verantwortlichkeit einander stark beeinflussen. Zur Verantwortung zählt die Gesamtheit der Pflichten wie auch der damit korrespondierenden Rechte. Die Durchsetzung der arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit hängt von einer klar umrissenen Verantwortung ab.

Aufgabe der Arbeitsrechtswissenschaft ist es, die Struktur, den Umfang sowie den qualitativen und quantitativen Gehalt der Arbeitspflichten gründlich zu untersuchen. Dies gilt auch für die Rechte (Befugnisse) bezüglich der Ausführung der Arbeitsaufgabe, soweit sie nicht durch allgemeine politische (z. B. Mitwirkungsrecht) oder soziale Festlegungen im AGB exakt normiert sind. Die stärkere theoretische Durchdringung der Probleme der arbeitsrechtlichen Verantwortung und Verantwortlichkeit wird darüber hinaus den Nutzen des Arbeitsrechts bei der Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Festigung der Arbeitsdisziplin weiter erhöhen.<sup>1 2 3 4 5</sup>

1 Programm der SED, Berlin 1976, S. 54.

2 Zur Theorie der arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit vgl. u. a.

F. Kunz, Sozialistische Arbeitsdisziplin, Berlin 1966; G. Kirmse/G. Kirschner/W. Rudelt, Die arbeitsrechtliche materielle Verantwortlichkeit des Werktätigen, Berlin 1975; F. Kunz/J. Michas, Sozialistische Arbeitsdisziplin, Berlin 1975.

3 Vgl. im einzelnen: Autorenkollektiv, Arbeitsrecht, Grundriß, Berlin 1979, S. 245 ff.

4 Vgl. Autorenkollektiv, Arbeitsrecht, Grundriß, a. a. O., S. 18 ff. Nach der Rechtslage des GBA von 1961: G. Kirmse/G. Kirschner, Die arbeitsrechtliche materielle Verantwortlichkeit des Betriebes, 3. Aufl., Berlin 1975.

5 Zur Berücksichtigung der individuellen und kollektiven Interessen bei der arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit vgl.: Autorenkollektiv, Sozialistisches Arbeitsrecht - Instrument zur Verwirklichung der Einheit von gesellschaftlichen, kollektiven und persönlichen Interessen, Berlin 1980, S. 175 ff.; J. Pawelzig/W. Thiel, „Einige Überlegungen zu den Arbeitsverhältnissen als Gegenstand des Arbeitsrechts“, Staat und Recht 1975, Heft 11, S. 1138 ff.