

halb des Gegenstandsbereiches des Arbeitsrechts wahrgenommen werden (z. B. Mitgliedschaftsverhältnisse in sozialistischen Genossenschaften, Dienstverhältnisse).

Der individuelle arbeitsrechtliche Vertrag als bedeutende Grundrechtsgarantie

Die individuelle Konkretisierung der Grundrechte erfolgt im Arbeitsrecht auf der Grundlage der die Arbeitsrechtsverhältnisse begründenden Rechtsformen (Arbeitsvertrag, Lehrvertrag, Wahl und Berufung). Der Arbeitsvertrag ist die Rechtsform, durch die der weitaus überwiegende Teil aller Arbeitsrechtsverhältnisse begründet wird und in der die Bürger ihr Grundrecht auf Arbeit individuell verwirklichen. Er ist gleichzeitig die sicherste Rechtsform, mittels deren der Betrieb auf der Grundlage des demokratischen Zentralismus und des Plans eigenverantwortlich seine Aufgaben mit hoher Qualität und Effektivität erfüllt. Mit dem Arbeitsvertrag erfährt nicht nur das Grundrecht auf Arbeit seine überwiegende arbeitsrechtliche Ausgestaltung, sondern es entsteht zugleich — teilweise automatisch — eine Summe individuell-konkreter Berechtigungen und Verpflichtungen, mit denen auch alle anderen Grundrechte in subjektive Rechte und Pflichten umgesetzt werden. Mit der Verwirklichung des Grundrechts auf Arbeit im individuellen Arbeitsrechtsverhältnis werden gleichzeitig die Grundrechte auf Mitbestimmung und Mitgestaltung, auf Bildung, auf Gesundheits- und Arbeitsschutz und andere im Bereich der vom Arbeitsrecht geregelten Verhältnisse realisiert und garantiert, indem weitere individuelle Rechte und Pflichten begründet werden.

Nicht alle Einzelformen konkreter subjektiver Rechte, Pflichten und Ansprüche entstehen jedoch unmittelbar mit der Begründung des Arbeitsrechtsverhältnisses. Sie werden durch weitere Verträge (z. B. Qualifizierungs-, Änderungs-, Delegationenvertrag) oder durch Entscheidungen des Einzeleleiters (Verfügung, Weisung) begründet. Bei den juristischen Grundrechtsgarantien kommt den arbeitsrechtlichen Verträgen besondere Bedeutung zu. Die erreichte Qualität Ein übereinstimmenden individuellen und kollektiven Interessen erfordert und ermöglicht es, vielfältige Teilbeziehungen zwischen dem Werk tätigen und dem Betrieb mit Hilfe des Vertrages rechtlich zu gestalten und zu organisieren.

Arbeitsrechtliche Verträge sind nicht ausschließlich Rechtsformen zur Begründung von Arbeitsrechtsverhältnissen. Ihre Wirkungsrichtung erstreckt sich zunehmend auch auf die Leitung und Organisation von einzelnen Teilbeziehungen des Arbeitsrechtsverhältnisses und damit auf die Realisierung weiterer Grundrechte. So wird z. B. das Grundrecht auf Bildung im Arbeitsrechtsverhältnis bis auf wenige Ausnahmen (§ 149 Abs. 2 AGB) durch Qualifizierungsverträge individuell konkretisiert.⁷

Zu einigen Besonderheiten der arbeitsrechtlichen Ausgestaltung der Grundrechte¹

Für die arbeitsrechtliche Ausgestaltung der Grundrechte sind zwei Besonderheiten hervorzuheben.

1. Bei der juristischen Garantie der Grundrechte im Arbeitsrecht ist die Einheit von objektiven Anforderungen und subjektiver Befähigung des einzelnen zu beachten.

Die technische Existenzweise der Produktivkräfte, ihre qualitative Gliederung und quantitative Struktur stellen objektive Anforderungen an die betriebliche Arbeitsteilung, an den Inhalt der Arbeit und ihre Kooperationsform sowie an das Arbeitsvermögen der Werk tätigen. In der Gestaltung der Arbeitsaufgabe fließen diese objektiven Anforderungen zusammen und werden gleichzeitig mit konkreten Aufgaben des Betriebes zur „persönlichkeitsgerechten“ Gestaltung der Arbeitsaufgabe verbunden (§ 73 AGB). Die betriebliche Arbeitsorganisation bildet den Ausgangspunkt für die Verwirklichung der objektiven Anforderungen durch den Betrieb als Voraussetzung für die

allseitige Realisierung der Grundrechte der Werk tätigen. Alle subjektiven Berechtigungen und Verpflichtungen — unabhängig davon, ob sie sich aus dem Grundrecht auf Arbeit, Mitgestaltung, Bildung oder anderem ergeben — beruhen auf der Einheit von objektiven Anforderungen und der individuellen Fähigkeit des Werk tätigen, normgerecht zu handeln. Der Betrieb ist dafür verantwortlich, daß dem Werk tätigen alle Voraussetzungen für normgerechtes Verhalten gegeben sind.

Dies ist am §74 AGB zu verdeutlichen: Die rechtlichen Regelungen zur Organisation am Arbeitsplatz sollen einen solchen betrieblichen Arbeitsablauf sichern, daß die Werk tätigen ständig die Möglichkeit zur effektiven Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben haben. Dazu gehört die reibungslose Gestaltung der materiell-technischen Versorgung der Arbeitsplätze, die Auswahl der effektivsten Arbeitsmethoden und -verfahren. Zu den Rechtspflichten des Betriebes gehören das Aufdecken der Ursachen aufgetretener Betriebsstörungen und von Warte- und Stillstandszeiten. Gegenwärtig haben Mängel in der Leitung und Organisation noch immer störenden Einfluß auf die ordnungsgemäße Gestaltung der Arbeitsprozesse. Diese Erscheinungen führen nicht nur zu spürbaren ökonomischen Folgen, sie können sich auch negativ auf Arbeitsmoral und Arbeitsdisziplin der Werk tätigen auswirken und die Erfüllung ihrer Pflichten und z. T. auch die Wahrnehmung ihrer Rechte beeinträchtigen.⁸ Dem entgegenzuwirken gehört zu den vorrangigen Aufgaben der Leiter.

Zur Einheit von objektiven Anforderungen und subjektiver Befähigung gehören weiterhin solche Voraussetzungen, die die erforderliche Qualifikation und den qualifikationsgerechten Einsatz der Werk tätigen zu sichern haben (§§ 102, 147 AGB), einschließlich der subjektiven Qualifizierungspflichten der Werk tätigen.

2. Grundrechte und Grundpflichten sind für alle Bürger gleich. Dieser Gleichheitsgrundsatz hat in der politisch-sozialen Grundstruktur der Gesellschaft objektive Wurzeln. Jedoch bestehen auf der Grundlage der unterschiedlichen Verantwortung aus dem Arbeitsrechtsverhältnis differenzierte subjektive Rechte und Pflichten.

„Die Verfassung will die Gleichheit der Grundrechte und Grundpflichten für alle Bürger gewährleisten und nicht schlechthin die Gleichheit aller denkbaren Rechte und Pflichten der Bürger.“⁹ Gleichheit im Arbeitsrecht bedeutet, daß alle Werk tätigen unter gleichen arbeitsrechtlichen Bedingungen ihre Persönlichkeit entfalten und an der Gestaltung des politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Lebens im Betrieb mitwirken können. Diese gleichen arbeitsrechtlichen Bedingungen umschließen z. B. die Formen zur Begründung, Änderung und Beendigung von Arbeitsrechtsverhältnissen, die Hauptpflichten der Werk tätigen (§ 80 Abs. 1 Satz 1 AGB), die Art und Weise der Erfüllung der Arbeitspflichten und Weisungen (§§ 80 Abs. 1 Satz 1, 83 Abs. 1 AGB), die Formen der Mitbestimmung und Mitgestaltung, die leistungsgerechte Entlohnung, die Berufsausbildung sowie die Aus- und Weiterbildung, die Verantwortlichkeit für schuldhaftes Arbeitspflichtverletzung, die materielle Versorgung bei Krankheit, Mutterschaft und Invalidität und viele andere.

Diese Gleichheit der Bedingungen für die Persönlichkeitsentwicklung im Arbeitsrecht schließt die Ungleichheit und Differenziertheit der individuellen Rechte und Pflichten im Arbeitsrechtsverhältnis ein. In ihm offenbart sich vom Inhalt und Umfang her eine jeweils individuell-konkret bestimmte Rechte- und Pflichtenlage, die hauptsächlich durch die Arbeitsaufgabe geprägt wird. Aus der Arbeitsaufgabe ergibt sich, welche Aufgaben vom Werk tätigen jeweils konkret zu erfüllen sind, welchen Verantwortungsbereich er innehat, ob und in welchem Umfang Leitungsfunktionen wahrzunehmen sind, welche Anforderungen des Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutzes zu erfüllen sind usw.

Die Transformation der Grundrechte in individuell-