

konkrete Rechte und Pflichten innerhalb des Arbeitsrechtsverhältnisses bildet somit die spezifische Form ihrer Durchsetzung mit arbeitsrechtlichen Mitteln.

Grundrechte und Demokratie im Bereich der Arbeit¹⁰

Das Grundrecht auf Mitbestimmung und Mitgestaltung wird im Arbeitsrechtsverhältnis erstens dadurch konkretisiert, daß die arbeitsrechtlichen institutionellen Mitwirkungsformen als Bestandteil des Arbeitsrechtsverhältnisses wirksam werden, und zweitens dadurch, daß sich konkrete Möglichkeiten zur Mitwirkung und Mitgestaltung für den Werk tätigen individuell erschließen.

Dabei gibt es jedoch eine Reihe von Besonderheiten, die für die Effektivität des Arbeitsrechts bei der Umsetzung der strategischen Entwicklungskonzeption der Volkswirtschaft in den achtziger Jahren sowie bei der damit verbundenen weiteren Durchsetzung der Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik von ausschlaggebender Bedeutung sind.

Als Kernfrage betrachten wir dabei die exakte Bestimmung der Hauptzielrichtung, die mit der Mitwirkung der Werk tätigen an der Leitung und Planung anzustreben ist. Gerade weil das Recht auf Mitwirkung inhaltlich die Mitgestaltung des politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Lebens im Betrieb einschließt (§ 2 Abs. 2 AGB), liegt ein Schwerpunkt auf der Erhöhung der Qualität und der effektiven Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens. Das Wesen des Rechts auf Mitgestaltung besteht nicht nur darin, die Arbeitsverhältnisse einschließlich der Leitungsverhältnisse demokratisch zu gestalten, sondern vielmehr auch darin, unter Ausnutzung demokratischer Mitwirkungsformen alle Potenzen des vorhandenen Arbeitsvermögens zu erschließen und sinnvoll zur Leistungssteigerung einzusetzen.

Das AGB bietet dafür insbesondere mit den Kapiteln „Leitung des Betriebes und Mitwirkung der Werk tätigen“ sowie „Arbeitsorganisation und sozialistische Arbeitsdisziplin“ inhaltliche und methodische Anleitung.

Dabei stellt die eindeutige Bestimmung des Inhalts der Arbeitsaufgaben, einschließlich des Verantwortungsbereiches der Werk tätigen, eine wesentliche Voraussetzung dar, die durch die Leiter zu schaffen ist. Schöpferische Mitwirkung ist nicht nur auf den durch die Arbeitsaufgabe abgesteckten Rahmen begrenzt, sie kann stets auch auf solche Initiativen und Leistungen gerichtet sein, die über die durch die Arbeitsaufgabe bzw. durch Weisung festgelegten Arbeitspflichten hinausreichen.

Diese Frage ist im gesamten Bereich der Mitwirkung der Werk tätigen bedeutsam und nicht nur bei der Abgrenzung von Arbeitsleistung und Neuerleistung. Das Verhältnis von Pflichten, die sich aus der Arbeitsaufgabe ergeben, und schöpferischer Mitwirkung ist bei der Durchsetzung der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation, der Festigung der sozialistischen Arbeitsdisziplin sowie der Ordnung und Sicherheit im Betrieb zu beachten, d. h., es ist von genereller Bedeutung bei der Erschließung derjenigen Effektivitätsreserven, die im Bereich des Subjektiven liegen.

Unseres Erachtens verfehlen gelegentliche Versuche, die Mitwirkung gewollt oder ungewollt außerhalb des Arbeitsrechtsverhältnisses anzusiedeln, den Kern der Sache. Die Tatsache, daß sich die Mitwirkung der Werk tätigen außerhalb von arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitspflichten realisiert, schließt sie als wesensmäßigen Bestandteil des Arbeitsrechtsverhältnisses nicht aus. Sie kennzeichnet lediglich die juristische Besonderheit ihrer Realisierung gegenüber der Erfüllung festgelegter Arbeitspflichten.

Das Grundrecht auf Mitbestimmung und Mitgestaltung beinhaltet im Unterschied zum Grundrecht auf Arbeit Verhaltensweisen und -normen, die mit arbeitsrechtlichen Instrumentarien nicht durchsetzbar sind, sondern mehr als moralische Pflicht zu charakterisieren sind; jedoch in

bezug auf ihre aktive Wahrnehmung durch die Werk tätigen sind sie eine spezifische Form der Rechtsverwirklichung im Arbeitsrechtsverhältnis.

Die grundsätzliche Bedeutung der Organisierung und Realisierung des Rechts auf Mitwirkung besteht darin, daß mit ihm auch diejenigen schöpferischen Fähigkeiten und Potenzen der Werk tätigen leistungssteigernd für das betriebliche Gesamtergebnis freigesetzt werden, die das aus der Arbeitsaufgabe resultierende Anforderungsniveau übersteigen und sich innerhalb der Arbeitsaufgabe nicht vollständig realisieren lassen.

Wissenschaftliche Arbeitsgestaltung und -organisation ist deshalb erst dann optimal zu realisieren, wenn

- neben der technologischen und organisatorischen Vorbereitung der Produktion die Arbeitsaufgaben und Verantwortungsbereiche exakt festgelegt und so gestaltet sind, daß das Arbeitsvermögen effektiv genutzt werden kann und die Werk tätigen ihre Kenntnisse und Fähigkeiten voll entfalten können,
- die vorhandenen schöpferischen Fähigkeiten der Werk tätigen über die Erfüllung ihrer Arbeitsaufgabe hinaus auf die betrieblichen Schwerpunktaufgaben bei der Beschleunigung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und seine rasche ökonomische Nutzung gerichtet sind und
- das System der moralisch-ideellen und materiellen Stimuli wirkungsvoll auf die Erreichung von Höchstleistungen ausgerichtet ist.

Damit wird vor allem auch die Einheit von objektiven Anforderungen und subjektiver Befähigung bei der Ausgestaltung von Grundrechten durch das Arbeitsrecht deutlich.

Die Transformation des Grundrechts auf Mitwirkung und Mitgestaltung in die Form von Selbstverpflichtungen, Wettbewerbszielen, Neuervereinbarungen, Pflichtenheften usw. ist somit eine für die Effektivität des Arbeitsrechts wesentliche und bestimmende Größe bei der Organisierung von Höchstleistungen in der materiellen Produktion und bei der Realisierung des Rechts auf Arbeit für jeden einzelnen Werk tätigen.

Mit der Umsetzung der Grundrechte auf Arbeit und Mitwirkung in konkrete subjektive Rechte und Pflichten werden dem Werk tätigen jeweils spezifische Entscheidungs- bzw. Mitentscheidungsbefugnisse über Bedingungen und Resultate der Produktion im Rahmen seines Arbeitsbereichs wie des gesamten Betriebes eingeräumt.

Die Mitwirkung und Mitgestaltung ist somit integrierter Bestandteil der individuellen Arbeitsrechtsverhältnisse der Werk tätigen, der von ihnen vornehmlich über die gewerkschaftlichen Mitwirkungsrechte realisiert wird und auf optimale Leistungssteigerung gerichtet ist.¹

¹ Vgl. Autorenkollektiv, Marxistisch-leninistische Staats- und Rechtstheorie (Lehrbuch), Berlin 1975, S. 258 ff.

² Hierzu gehören das Recht auf Arbeit (Art. 24 Verf.) einschließlich des Rechts auf Verteilung nach der Arbeitsleistung, das Recht auf Mitbestimmung und Mitgestaltung (Art. 21 Verf.), das Recht auf Bildung (Art. 25 Verf.), das Recht auf Freizeit und Erholung (Art. 24 Verf.), das Recht auf Schutz der Gesundheit und Arbeitskraft (Art. 35 Verf.), das Recht auf Fürsorge im Alter und bei Invalidität (Art. 36 Verf.) und das Grundprinzip der Gleichberechtigung (Art. 20 Verf.).

³ Vgl. Autorenkollektiv unter Leitung von E. Poppe, Grundrechte des Bürgers in der sozialistischen Gesellschaft, Berlin 1980, S. 69 f., 211 ff.

⁴ Vgl. hierzu K. Hildebrandt/U. Kensy, „Ordnungen - wichtige Leitungsmittel bei der Rechtsverwirklichung in den Kombinat“, NJ 1981, Heft 1, S. 9 ff.

⁵ Autorenkollektiv, Staatsrecht der DDR, Lehrbuch, Berlin 1977, S. 259.

⁶ Lehrbuch Staatsrecht, a. a. O., S. 192.

⁷ Selbstverständlich treten auf der Grundlage der individuellen arbeitsrechtlichen Verträge die in arbeitsrechtlichen Regelungen und betrieblichen Ordnungen fixierten Rechte und Pflichten ein, die auf deren Grundlage und in Übereinstimmung mit ihnen konkretisiert und zum Teil erweitert werden können.

⁸ Ausführlich zum Einfluß betrieblicher Bedingungen auf die Arbeitsdisziplin vgl. W. Thiel, „Sozialistische Arbeitsdisziplin — wesentliches Kriterium für die Erhöhung der Effektivität der Arbeit“, NJ 1980, Heft 12, S. 117.

⁹ E. Poppe, a. a. O., S. 85.

¹⁰ Im folgenden wird die Demokratie keinesfalls vollständig abgehandelt. Es sollen lediglich einige Bemerkungen zur Konkretisierung des Grundrechts auf Mitbestimmung und Mitgestaltung gemacht werden.