

facher Hinsicht von den Rechtspflichten in anderen Rechtszweigen. Natürlich werden auch Rechtspflichten im Arbeitsrecht durch die rechtsetzende Tätigkeit des sozialistischen Staates begründet. Die Mehrzahl der Arbeitspflichten entsteht jedoch aus darauf beruhenden rahmenkollektivvertraglichen Vereinbarungen, aus Leitungsdokumenten der Kombinate und Betriebe, aus Weisungen der Betriebsleiter und leitenden Mitarbeiter im Rahmen der gesetzlichen Weisungsbefugnis sowie aus dem Abschluß arbeitsrechtlicher Verträge. Im Hinblick auf die Entstehung von Arbeitspflichten sind Rechtsetzung und Rechtsverwirklichung somit engstens verbunden.

Bei den *normativen Rechtsakten des sozialistischen Staates, aus denen sich Arbeitspflichten ergeben*, handelt es sich vor allem um Rechtsvorschriften (Gesetze, Verordnungen, Anordnungen) arbeitsrechtlichen Charakters, die sich unmittelbar und direkt an das durch die §§ 15 und 17 AGB definierte Rechtssubjekt „Werk­tätiger“ bzw. an Personengruppen richten. Hierzu gehören vor allem das AGB und solche arbeitsrechtlichen Rechtsvorschriften, die entsprechende Rechte und Arbeitspflichten für alle Werk­­tätigen festlegen (z. B. die ArbeitsschutzVO vom 1. Dezember 1977 [GBl. I Nr. 36 S. 405], die VO über den Erholungsurlaub vom 28. September 1978 [GBl. I Nr. 33 S. 365] usw.). Ferner gehören dazu auch diejenigen Rechtsvorschriften, die bestimmte Arbeitspflichten für besondere Personengruppen der Werk­­tätigen festlegen (z. B. die VO über die Pflichten, die Rechte und die Verantwortlichkeit der Mitarbeiter in den Staatsorganen vom 19. Februar 1969 [GBl. II Nr. 26 S. 163], die VO über die Pflichten und Rechte der Lehrkräfte und Erzieher der Volksbildung und Berufsbildung — Arbeitsordnung für pädagogische Kräfte — vom 29. November 1979 [GBl. I Nr. 44 S. 444], die AO über die Facharbeiterprüfung in der sozialistischen Berufsausbildung — Facharbeiterprüfungsordnung — vom 24. Februar 1978 [GBl. I Nr. 9 S. 117], die JustitiarVO vom 25. März 1976 [GBl. I Nr. 14 S. 204] usw., einschließlich der geltenden Rahmenkollektivverträge, die entsprechende Arbeitspflichten für die Werk­­tätigen in den verschiedenen Industriezweigen bzw. den Staatsorganen festlegen).

Arbeitspflichten werden darüber hinaus durch Rechtsvorschriften begründet, die zwar nicht speziell für das Rechtssubjekt „Werk­­tätiger“ erlassen wurden, innerhalb der vereinbarten Arbeitsaufgabe von den Werk­­tätigen jedoch wie Arbeitspflichten zu erfüllen sind. Das typischste Beispiel hierfür ist der Berufskraftfahrer, der die entsprechenden Pflichten aus der Straßenverkehrsordnung zu erfüllen hat. Die Pflichten des Fahrzeugführers z. B. hinsichtlich der zu wählenden Geschwindigkeit (§§ 1, 12 StVO) bzw. der zu gewährenden Vorfahrt (§ 13 StVO) sind für den Berufskraftfahrer Arbeitspflichten.

Auch die Pflichten des Verkäufers gemäß § 137 ZGB, den Käufer beim Einkauf sachkundig zu beraten, über Gebrauch, Bedienung und Behandlung der Ware zu unterrichten und technische Konsumgüter vorzuführen, sind beispielsweise für die Verkäuferin eines volkseigenen bzw. konsumgenossenschaftlichen Handelsbetriebes zugleich Arbeitspflichten.

Für den Fischer eines volkseigenen Fischereibetriebes ist die Einhaltung der gesetzlich festgelegten Schonzeiten, Schonbezirke und Mindestlängen der zu fangenden Fische ebenfalls eine Arbeitspflicht.⁷

Und schließlich hat auch der Arzt im staatlichen Gesundheitswesen, der Schutzimpfungen vornimmt, die umfangreichen Anforderungen an die Durchführung von Schutzimpfungen als Arbeitspflichten zu erfüllen.⁸

Diese Beispiele mögen genügen, um die Feststellung zu unterstreichen, daß mit anderen Rechtsvorschriften, die auch im weitesten Sinne nicht zu den arbeitsrechtlichen Vorschriften gezählt werden können, Pflichten festgelegt werden, die in Abhängigkeit vom Inhalt der vereinbarten Arbeitsaufgabe den Charakter von Arbeitspflichten tragen.

Darüber hinaus bzw. auf der Grundlage der obengenannten Rechtsvorschriften gibt es *Arbeitspflichten, die sich*

aus dem Rechtsverwirklichungsprozeß seitens der Subjekte des Arbeitsrechts ergeben. Hierzu sind vor allem die betrieblichen Regelungen zu zählen, die im Zusammenhang mit der Anwendung des Arbeitsrechts entstehen. Dazu heißt es in § 12 AGB: „Die Betriebsleiter treffen gemeinsam mit den Betriebsgewerkschaftsleitungen entsprechend den betrieblichen Bedingungen die notwendigen arbeitsrechtlichen Regelungen, soweit das in diesem Gesetz und anderen Rechtsvorschriften einschließlich der Rahmenkollektivverträge vorgesehen ist. Die betrieblichen Regelungen müssen den Rechtsvorschriften entsprechen“. Sie begründen Rechte und Pflichten und sind für die jeweiligen Adressaten verbindlich. Die betrieblichen Regelungen werden arbeitsrechtlich in Form kollektiver Verträge, die zwischen Betriebsleiter und BGL abzuschließen sind, und in Gestalt betrieblicher Ordnungen als Einzelentscheidung des Betriebsleiters mit Zustimmung der BGL erlassen.⁹

Zu den kollektiven Vereinbarungen, mit denen für die betreffenden Werk­­tätigen entsprechende Rechte und Arbeitspflichten begründet werden, gehören im wesentlichen der Betriebskollektivvertrag (§ 28 AGB), der Frauen- und der Jugendförderungsplan (§§ 30, 31 AGB), der Arbeitszeitplan (§ 167 AGB) sowie die Vereinbarung über die Lohnformen (§ 104 AGB). Betriebliche Ordnungen, aus denen sich weitere Arbeitspflichten ergeben, sind vor allem die Arbeitsordnungen der Betriebe (§ 91 AGB), betriebliche Arbeitsschutzregelungen bzw. Werk­­standards des Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutzes (§ 202 Abs. 2 AGB) sowie generelle Arbeitsanweisungen des Betriebsleiters.

Arbeitspflichten der Werk­­tätigen ergeben sich des weiteren aus dem Abschluß individueller arbeitsrechtlicher Verträge auf der Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen. Bei derartigen Verträgen nimmt der Arbeitsvertrag (§§ 38 ff. AGB) eine zentrale Stellung ein. Im Arbeitsvertrag werden mit der Vereinbarung der Arbeitsaufgabe, des Arbeitsorts und des Tages der Arbeitsaufnahme¹⁰ bestimmte Arbeitspflichten generell wirksam (so z. B. die Pflicht zur Einhaltung der Arbeitszeit, zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe [§ 80 AGB], zur Befolgung von Weisungen [§ 83 AGB] usw.). Darüber hinaus können die Werk­­tätigen und die Betriebe durch zusätzliche Vereinbarungen weitere Arbeitspflichten begründen. In diesen Fällen entstehen neben den gesetzlich fixierten Arbeitspflichten innerhalb des Arbeitsrechtsverhältnisses durch Willensübereinstimmung zwischen Werk­­tätigem und Betrieb zusätzliche Arbeitspflichten, die Gegenstand des Arbeitsvertrages werden. Mit den im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitspflichten wird die Übereinstimmung zwischen den persönlichen Interessen der Werk­­tätigen und den betrieblichen Erfordernissen besonders unterstrichen. Dieser Entwicklungsprozeß spiegelt im Grunde eine qualitative Seite der Gestaltung und des Schutzes der vom sozialistischen Arbeitsrecht erfaßten Gesellschaftsverhältnisse wider.

Stellvertretend für den Entstehungsprozeß von Arbeitspflichten mittels Vereinbarung im Arbeitsrechtsverhältnis sei der Qualifizierungsvertrag¹¹ genannt. Er erweitert das Arbeitsrechtsverhältnis. Damit entstehen zugleich zusätzliche Arbeitspflichten für die Dauer der Qualifizierung. Der Werk­­tätige muß z. B. nicht nur die Arbeitszeit voll nutzen, sondern er verpflichtet sich, die Veranstaltungen der Aus- und Weiterbildung regelmäßig zu besuchen und hohe Lernergebnisse zu erzielen.¹²

Zur Verwirklichung des demokratischen Zentralismus in den Betrieben spielt auch das Weisungsrecht des Betriebsleiters und der leitenden Mitarbeiter für die Begründung von Arbeitspflichten eine große Rolle. Weisungen begründen grundsätzlich Arbeitspflichten, die der Werk­­tätige zu erfüllen hat.

Letztlich können sich Arbeitspflichten auch aus Pflichten begründenden Handlungen der Werk­­tätigen (Tun oder Unterlassen) ergeben. Dazu hat das Bezirksgericht Potsdam den Rechtssatz aufgestellt, daß ein Werk­­tätiger, der sich auf einer Dienstfahrt nach dem Ausfall des Kraftfahrers des betriebseigenen Pkw im betrieblichen Interesse ent-