

wegungsform der Volkswirtschaft“ und das Erfordernis „un-  
unterbrochener Rationalisierung“<sup>12</sup>, deren entscheidendes Mit-  
tel der wissenschaftlich-technische Fortschritt ist, führen in  
erster Linie zu qualitativen Veränderungen in den Arbeitsver-  
hältnissen.<sup>13</sup> Das ist auch der inhaltlich-methodische Ansatz-  
punkt für Untersuchungen der Arbeitsrechtswissenschaft zum  
Verhältnis von wissenschaftlich-technischem Fortschritt und  
Arbeitsrecht.

Während es keinen direkten Zusammenhang zwi-  
schen wissenschaftlich-technischem Fortschritt und sozialisti-  
schem Arbeitsrecht gibt und geben kann, existiert sehr wohl  
ein Zusammenhang, der über die Dialektik von Arbeitsver-  
halten und Arbeitsverhältnissen — also über den Gegenstand  
des Arbeitsrechts — vermittelt ist. Deshalb muß die Arbeits-  
rechtswissenschaft klären, welche objektiven Wirkungen vom  
wissenschaftlich-technischen Fortschritt auf das Arbeitsver-  
halten der Werktätigen und die sozialistischen Arbeitsver-  
hältnisse ausgehen und welche Anforderungen demzufolge an  
die Rechtsverwirklichung und schließlich an die Rechtsbildung  
auf arbeitsrechtlichem Gebiet zu stellen sind.

Das soll an einigen Schwerpunkten demonstriert werden:

#### *Wissenschaftlich-technischer Fortschritt, sozialistische Demokratie und Arbeitsrecht*

Der wissenschaftlich-technische Fortschritt stellt qualita-  
tive neue Anforderungen an die Vervollkommnung und Entfal-  
tung der sozialistischen Demokratie. Er erfordert „tenden-  
ziell eine zunehmende .Demokratisierung‘ des wissenschaft-  
lich-technischen, des ökonomischen Schöpfertums über-  
haupt“<sup>14</sup>.<sup>15</sup> Hieraus folgt mit Notwendigkeit, die Leitung (ein-  
schließlich der Einzelleitung im Betrieb) und die staatlichen  
Leiter ebenso zu qualifizieren wie die Mitwirkung der Werk-  
tätigen.

Die Einzelleitung im Betrieb und die sachkundige Mitge-  
staltung durch alle Werktätigen sind zwei Seiten eines ein-  
heitlichen demokratischen Prozesses. Die Einzelleitung (nicht  
bloß die Mitwirkung an der Einzelleitung!) ist zutiefst demo-  
kratischer Natur, weil sie als eine entscheidende Form politi-  
scher Machtausübung das demokratische Wesen des soziali-  
stischen Staates verkörpert.<sup>13</sup>

Nur ein solches Demokratieverständnis ermöglicht eine  
politisch richtige Konzeption für die Erhöhung der Wirksam-  
keit (auch) des Arbeitsrechts und für seine Möglichkeiten, zur  
Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts  
beizutragen. Wenn dagegen Einzelleitung und sozialistische  
Demokratie einander gegenübergestellt werden<sup>16</sup>, entsteht die  
Gefahr, daß die sozialistische Demokratie im Betrieb über-  
haupt auf die Mitwirkung der Werktätigen reduziert bzw. die  
Mitwirkung gewissermaßen als demokratischer Zusatz von  
außen an die Einzelleitung herangeführt wird.<sup>17</sup>

Die unrichtige rechtspolitische Bewertung gewerkschaft-  
licher Rechte resultiert eindeutig aus einer Demokratieauf-  
fassung, die nicht geteilt werden kann. Gerade die dem wis-  
senschaftlich-technischen Fortschritt geschuldete höhere Sach-  
kunde sowie das Schöpfertum aller Werktätigen erfordern und  
ermöglichen die verantwortungsbewußte Wahrnehmung aller  
im AGB geregelten Mitwirkungsrechte. Gewerkschaftliche  
Rechte — schöpferisch und konstruktiv wahrgenommen — en-  
gen niemals den Entscheidungsspielraum des Leiters unzu-  
lässig ein, sondern sind die dem demokratischen Inhalt soziali-  
stischer Arbeitsverhältnisse entsprechenden Befugnisse, die  
den Leiter bei seiner Entscheidungsfindung im Sinne demo-  
kratischer Machtausübung unterstützen. Das Problem der Dia-  
lektik von Leitung und Mitwirkung im Betrieb ist nicht durch  
ein „Mehr“ an Leitungsautorität gegenüber einem „Weniger“  
an demokratischer Mitwirkung lösbar. Vielmehr geht es um  
die (auch juristische) Gestaltung eines einheitlichen demo-  
kratischen Prozesses, nämlich des demokratischen Inhalts sozia-  
listischer Arbeitsverhältnisse. Dem muß das Leitungs- und Ar-  
beitsverhalten der Leiter entsprechen.

Der Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter haben  
insbesondere die demokratische Mitwirkung der Werktätigen  
— auch mit Hilfe arbeitsrechtlicher Instrumentarien — so  
zu organisieren, daß sie „nicht auf die ökonomischen und so-  
zialen Prozesse beschränkt bleibt, sondern auch auf die ver-  
schiedenen Aspekte der Einführung neuer Technik und tech-  
nologischer Voraussetzungen bezogen ist“.<sup>18</sup>

#### *Wissenschaftlich-technischer Fortschritt, Arbeitsverhalten und Arbeitsrecht*

Für die gesamte Gestaltung des sozialistischen Arbeitsrechts  
ist die Erkenntnis von Ökonomen und Soziologen höchst be-

deutsam, daß der wissenschaftlich-technische Fortschritt ein  
völlig neues Arbeitsverhalten „hervorbringt“ bzw. erfordert.  
So schreibt H. Nick: „Unter den Bedingungen zunehmen-  
der Automatisierung ändert sich die Beziehung zwischen  
Mensch und Arbeitsmittel grundlegend. Der Mensch... löst  
sich aus seiner technologischen Einbindung in den Produk-  
tionsprozeß. Die Beziehungen zwischen Mensch und Maschine  
werden in der Tendenz elastischer... Die Steuerung des kon-  
kreten Arbeitsverhaltens erfolgt nicht durch die technologi-  
schen Prozesse. Überhaupt nehmen die Möglichkeiten der äu-  
ßeren Steuerung des menschlichen Arbeitsverhaltens ab, so  
daß die innere Motivation, die inneren Antriebe zur  
Arbeit... an Bedeutung gewinnen.“<sup>19</sup><sup>20</sup>

Zugleich sind die Wirkungen des wissenschaftlich-techni-  
schen Fortschritts auf die technologische Bestimmtheit der  
Arbeitsfunktionen durchaus widersprüchlich, und es gibt hier  
zum Teil gegenläufige Tendenzen. Trotz der Tatsache, daß die  
Möglichkeiten der äußeren Steuerung des menschlichen Ar-  
beitsverhaltens abnehmen und die bewußte Einstellung zur  
Arbeit immer wichtiger wird, gewinnt die technologische Dis-  
ziplin generell an Bedeutung, „d. h. die strikte Befolgung der  
technischen Vorschriften — einschließlich der Sicherheitsvor-  
schriften — für den Betrieb und die Wartung der Anlagen.  
Viele technische Veränderungen führen zu einer zunehmen-  
den technologischen Bestimmtheit der Arbeitsoperationen in  
dem Sinne, daß die Art ihrer Ausführung, ihre Geschwindig-  
keit und ihre Aufeinanderfolge weitgehend durch das tech-  
nische System vorgeschrieben werden“.<sup>26</sup>

Diese unterschiedlichen Tendenzen sind nicht zuletzt ab-  
hängig von den Technisierungsstufen selbst, so daß, obwohl  
die innere Motivation an Bedeutung gewinnt, die strikte,  
äußere „technologische“ Disziplin keinesfalls bedeutungslos  
geworden ist. Die Wirkungen, die sich daraus für das Arbeits-  
recht und seine Durchsetzung ergeben, sind ebenso mannig-  
faltig wie differenziert.

Zunächst ist zu betonen, daß das schöpferische Arbeitsver-  
halten auch unter sozialistischen Bedingungen nicht durch  
den wissenschaftlich-technischen Fortschritt automatisch pro-  
duziert wird. Auch sozialistische Arbeitsverhältnisse bedür-  
fen der Einflußnahme durch die Leitung mit spezifisch recht-  
lichen Mitteln. Die Art und Weise dieser Einflußnahme ist frei-  
lich abhängig vom erreichten Niveau der Arbeitsverhältnisse  
selbst. Demzufolge ist die Durchsetzung des Arbeitsrechts in  
diesem Zusammenhang u. E. besonders auf folgendes auszu-  
richten:

*Erstens* geht es um die *Stimulierung schöpferischen Ar-  
beitsverhaltens der Werktätigen.*

Das gerade auch zur Beherrschung und Meisterung des  
wissenschaftlich-technischen Fortschritts erforderliche schöp-  
ferische Arbeitsverhalten kann nicht normativ arbeitsrechtlich  
gefordert, es muß materiell und moralisch stimu-  
liert werden. Hierzu bedarf es des komplexen Einsatzes  
arbeitsrechtlicher Bestimmungen — von den lohn- und prä-  
mienrechtlichen über die arbeitszeit- und arbeitsschutzrecht-  
lichen Regelungen bis hin zur Durchsetzung der Anforde-  
rungen kultureller und sozialer Betreuung im Betrieb. Ein  
solches Arbeitsverhalten wird aber nicht nur durch ökonomi-

beitsrechts belegt sind. Sie schreiben u. a., daß die vom AGB ge-  
forderte Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschafts-  
leitung zur Festlegung eines höheren Lohnes innerhalb der Von-  
bis-Spanne zur materiellen Anerkennung hoher Leistungen und  
zur Gewährung eines zeitweiligen aufgabengebundenen Zuschlags  
innerhalb der Von-bis-Spanne (§ 98 Abs. 2 AGB) sowie die Zu-  
stimmung zu betrieblichen Regelungen auf dem Gebiet des Ge-  
sundheits-, Arbeits- und Brandschutzes (§ 202 Abs. 2- AGB) „als  
überzogen\* angesehen“ werden, zugleich meinen sie, daß die Klä-  
rung solcher Probleme ein unmittelbarer Beitrag zur Beschleunigung  
des wissenschaftlich-technischen Fortschritts sein könne.

12 O. Reinhold, „Dynamik und Dialektik der Entwicklung Unserer  
sozialistischen Gesellschaft“, Einheit 1982, Heft 11/12, S. 1162 ff.  
(1166).

13 Vgl. dazu W. Schließer, „Die Konzeption des entwickelten Soziali-  
smus in der Lehre der politischen Ökonomie des Sozialismus“,  
Wirtschaftswissenschaft 1983, Heft 5, S. 641 ff.

14 H. Nick, a. a. O., S. 117.

15 Vgl. Marxistisch-leninistische Staats- und Rechtstheorie, Lehrbuch,  
3. Aufl., Berlin 1980, S. 297 f.; G. Schüßler/W. WeiChelt, Arbeiter-  
klasse, Partei, Staatsmacht, Berlin 1976, S. 48 ff. (52).

16 So beispielsweise wiederholt bei R. Sander/K. Schleuder/W. Sieber,  
a. a. O., S. 159.

17 Nur folgerichtig muß deshalb die von R. Sander/K. Schleuder/  
W. Sieber (a. a. o., S. 159) genannte Besorgnis erscheinen, daß  
durch verschiedene gewerkschaftliche Rechte der Entscheidungs-  
spielraum des Einzelleiters unzulässig eingeschränkt werden  
könnte. Zur arbeitsrechtlichen Ausgestaltung der Einheit von  
Leitung und Mitwirkung als Verwirklichung der sozialistischen  
Demokratie vgl. auch H. Thieme, „Arbeitsrechtliche Verantwortung  
und Rechtspflichten von Einzelleitern“, NJ 1983, Heft 4, S. 139 ff.

18 H. Schliwa, „Zum Verhältnis von Freiheit, Macht und Demokratie“,  
in: Staat und Recht in der entwickelten sozialistischen Gesellschaft  
(Konferenz der Staats- und Rechtswissenschaft der DDR vom 18.  
bis 20. November 1980 in Kleinmachnow), Berlin 1981, S. 50 f.

19 H. Nifk, a. a. O., S. 48.

20 H. Nifk, a. a. O., S. 53.