

mische Hebel und andere Formen der Anerkennung stimuliert, sondern auch durch die Formen der arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit. Die dem rechtspolitischen Anliegen des AGB entsprechende Anwendung der arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit ist Grundvoraussetzung dafür, daß sich auf der Basis normgerechten Verhaltens soziale Aktivität entwickeln kann.²¹

Das Arbeitsrecht bietet u. E. im wesentlichen ausreichende Möglichkeiten, um sozialistisches Arbeitsverhalten in der Einheit von objektiven Bedingungen und subjektiven Faktoren zu beeinflussen. Deshalb ist auch in Verbindung mit dem wissenschaftlich-technischen Fortschritt in erster Linie auf die Erhöhung der Wirksamkeit der geltenden Regelungen zu orientieren. Eine Änderung der geltenden Rechtsvorschriften sollte erst dann angestrebt werden, wenn nachgewiesen werden kann, daß sie den Fortschritt behindern bzw. nicht zur Realisierung der Funktionen des sozialistischen Rechts beitragen.

Zweitens geht es um die *Stimulierung von Arbeitsleistungen, die unmittelbar auf die Beschleunigung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts gerichtet bzw. mit ihm verbunden sind*. Die Kernfrage besteht hier darin, wie mit arbeitsrechtlichen Mitteln die Einheit von Leistungsverhalten, Leistungsstimulierung und Leistungsbewertung am besten durchgesetzt werden kann.

Es ist unbestritten, daß der wissenschaftlich-technische Fortschritt an alle Werktätigen qualitativ neue Anforderungen stellt, und zwar bezogen auf Einstellung und Verhalten im Arbeitsprozeß. Dennoch gibt es spezifische Arbeitsaufgaben oder zumindest bestimmte Tätigkeitsmerkmale der Arbeitsaufgaben, die ein besonderes Niveau an Qualifikation, Verantwortung sowie Fähigkeiten und Fertigkeiten bei der Ausübung wissenschaftlich-technischer Arbeit erfordern. Das normative Arbeitsrecht entspricht diesen Anforderungen weitgehend, z. B. durch Regelungen zum Funktionsplan, durch Formen der materiellen und moralischen Stimulierung u. a.

Es geht deshalb vorwiegend um die Leitung und Stimulierung der schöpferischen Tätigkeit der betreffenden Werktätigen, und zwar zielorientiert um das Erreichen höchster wissenschaftlich-technischer Ergebnisse durch konsequente Rechtsanwendung im Betrieb (z. B. bei der Festlegung von Leistungskennziffern und bei der Messung erbrachter Leistungen). Es ist zu analysieren, inwieweit die vorhandenen Regelungen ausreichen bzw. wirksam werden oder ob z. B. auf weiteren Gebieten günstigere Bedingungen für schöpferische Arbeit geschaffen werden können. Auch bei ausreichend rechtlich gestalteten Verhältnissen muß überprüft werden, ob die rechtlichen Einflußmöglichkeiten auf das Verhalten der Werktätigen den Anforderungen entsprechen bzw. hinreichend genutzt werden und ob das rechtliche Instrumentarium vollständig ausgeschöpft wird.

Drittens müssen *kollektive Arbeitsleistungen* verstärkt gefördert und stimuliert werden.

Intensiv erweiterte Reproduktion fordert nicht nur ein neues Arbeitsverhalten aller am Arbeitsprozeß Beteiligten, sondern auch in höherem Maße Kollektivität. Beispielsweise gewinnt die Bedienung und Überwachung größerer Maschinenkomplexe durch Arbeitskollektive bei der weiteren Beschleunigung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts zunehmend an Bedeutung.

Damit wird die Stellung der Arbeitskollektive im Produktionsprozeß auch zu einem juristischen Problem. Verantwortung von Primärkollektiven, Kollektivität und Demokratie, Kollektivität und Disziplin, kollektive Arbeitsaufgaben, kollektive Lohnformen, kollektive Verantwortlichkeit — das sind nur einige Stichwörter, die u. E. zu Überlegungen führen müssen, inwieweit die arbeitsrechtliche Stellung (der Arbeitsrechtsstatus) von Arbeitskollektiven im Arbeitsrecht der DDR den künftigen Anforderungen entspricht. Wird das bejaht, so ist zu untersuchen, wie die geltenden Regelungen genutzt werden und welche Erfahrungen es besonders in jenen Kollektiven gibt, die in umfangreichem Maße rationalisieren. Gleichzeitig ist zu klären, ob — bezogen auf die Primärkollektive — weitere Regelungen auf arbeitsrechtlichem Gebiet erforderlich sind, d. h. ob sich mit dem Einfluß des wissenschaftlich-technischen Fortschritts auf die qualitative Entwicklung der Arbeitsverhältnisse das Objekt arbeitsrechtlicher Regelung erweitert.

Viertens geht es um die *Festigung der sozialistischen Arbeitsdisziplin*. Als einer entscheidenden Äußerungsform und einem wesentlichen Entfaltungsmerkmal des Arbeitsverhaltens kommt ihr wachsende Bedeutung zu. Das schließt nicht zuletzt auch die „äußere“, die technologisch-bedingte Disziplin als Grundvoraussetzung schöpferischen Arbeitsverhaltens ein.

Wissenschaftlich-technischer Fortschritt, Arbeitsinhalte und Arbeitsrecht

Der wissenschaftlich-technische Fortschritt beeinflusst den Charakter der Arbeit insbesondere durch die qualitative Veränderung der Arbeitsinhalte. Hauptrichtungen hierbei sind „die Reduzierung körperlich schwerer und gesundheitsschädigender Arbeiten, die Gewährleistung möglichst harmonischer Wechselbeziehungen zwischen körperlicher und geistiger Arbeit, die Anreicherung der Arbeit mit geistig-schöpferischen Elementen, die Reduzierung geistiger Routinetätigkeiten, vor allem der mit hohen psychonervalen Belastungen, die Reduzierung einfacher, nur ein geringes Wissen und Niveau erfordernder Tätigkeiten“.²² Schon an dieser Aufzählung wird deutlich, daß die Verwirklichung des Arbeitsrechts, besonders der Bestimmungen über Arbeitsorganisation, Arbeitsdisziplin, Lohn und Prämie, aber auch der Regelungen über Berufsausbildung und Qualifizierung, diese Hauptrichtungen zu berücksichtigen hat. Bei der Gestaltung der Arbeitsaufgaben und der Festlegung ihres Inhalts ist § 73 AGB beispielsweise ganz in diesem Sinne auszulegen.

Der wissenschaftlich-technische Fortschritt „führt“ nicht automatisch zur Veränderung der Arbeitsinhalte; er erfordert sie, weil anspruchsvolle Arbeitsinhalte ein schöpferisches Arbeitsverhalten der Werktätigen ebenso stimulieren wie notwendig machen. Das normative Arbeitsrecht muß im wesentlichen die verschiedenen Arbeitsinhalte unterschiedslos voraussetzen; es „regelt“ nicht die Arbeitsinhalte, es kann jedoch stimulieren, daß die Anforderungen der Arbeitsaufgabe mehr geistiger, mehr schöpferischer Natur sind, daß qualifiziertere Arbeitsaufgaben lohnmäßig adäquat bewertet werden u. a. m. Es greift also nicht in die Struktur der Arbeitsinhalte ein. Zu überlegen wäre u. E. allerdings, ob und inwieweit perspektivisch auf Grund unterschiedlicher Arbeitsinhalte auch ein dementsprechend differenzierteres Arbeitsverhalten normativ erfassbar ist (so z. B. das Arbeitsverhalten der geistig-schöpferisch Tätigen oder das Arbeitsverhalten derjenigen, die durch Schaffung des wissenschaftlichen Vorlaufs unmittelbar auf die Beschleunigung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts einwirken).

Damit der wissenschaftlich-technische Fortschritt zu solchen Arbeitsinhalten „führt“, die ein schöpferisches Arbeitsverhalten der Werktätigen erfordern, haben insbesondere die Betriebe bzw. die Leiter eine Reihe arbeitsrechtlicher Pflichten zu erfüllen. Insbesondere müssen solche Arbeitsinhalte zu Arbeitsaufgaben zusammengefaßt werden, die — leistungs- und persönlichkeitsfördernd wirken, — ein schöpferisches Arbeitsverhalten stimulieren, — hohe sozialistische Arbeitsdisziplin erfordern und — ein ausgewogenes Verhältnis von erforderlicher Qualifikation, Anforderungen am jeweiligen Arbeitsplatz und individuellem Arbeitsvermögen gewährleisten.

Gleichzeitig ist durch die Anwendung des Arbeitsrechts zu sichern, daß die progressive Veränderung der Arbeitsinhalte (z. B. die Beseitigung oder wenigstens Minderung von Arbeiterschwemmen und ähnlichen Belastungen der Werktätigen) grundsätzlich nicht zu Lohninbußen führt, sondern die Anreicherung der Arbeitsaufgabe durch qualifiziertere Tätigkeiten entsprechend bewertet bzw. stimuliert wird.²³ Nicht nur bei der Schaffung und Gestaltung von Arbeitsaufgaben, sondern auch bei ihrer Vereinbarung im Arbeitsvertrag muß der wissenschaftlich-technische Fortschritt adäquat reflektiert werden. Die Betriebe sollten in stärkerem Maße die Möglichkeit nutzen, kombinierte bzw. komplexe Arbeitsaufgaben zu vereinbaren, die den o. g. Merkmalen entsprechen. Das schließt den sog. planmäßigen Arbeitsplatzwechsel ein, um Monotonien auszuschalten und die qualitativen Anforderungen der Arbeitsaufgabe insgesamt auch dann zu erhöhen, wenn „anforderungsarme“ Tätigkeitsmerkmale unabdingbar enthalten sein müssen.

Staatliche Leiter und Gewerkschaften haben gemeinsam dafür zu sorgen, daß die Durchsetzung des Arbeitsrechts bei der Schaffung und Vereinbarung von Arbeitsaufgaben stets den Erfordernissen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts entspricht.

21 In dem Zusammenhang hätte die Arbeitsrechtswissenschaft auch die Frage nach schöpferischem Risikoverhalten und einer darauf basierenden Verantwortlichkeitskonzeption aufzuwerfen. Hierfür hat D. Seidel („Die Stimulierung schöpferisch-riskanter Entscheidungen zur Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts mit Hilfe des sozialistischen Rechts“, Staat und Recht 1978, Heft 6, S. 503 ff.) wichtige Denkanstöße vermittelt.

22 H. Nick, „Wissenschaftlich-technischer Fortschritt und Arbeitsinhalte“, Einheit 1980, Heft 11, S. 1136 ff.

23 Vgl. H. Heintze, „30 Jahre Konfliktkommissionen“, NJ 1983, Heft 4, S. 137 ff.