

daß das Recht von allen Beteiligten als echte Entscheidungshilfe erkannt und optimal genutzt werden kann.¹³

Der Katalog der Fragen ist damit nicht erschöpft. Er zeigt indes, daß und in welcher Richtung sozialistisches Recht auch auf diesem Gebiet weiterzuentwickeln ist, um noch stärker seiner Funktion gerecht zu werden, alle Schöpferkräfte der Menschen freizusetzen und ihre gesellschaftliche Nutzenanwendung zu fördern. Das sozialistische Recht kann auch hier seine gesellschaftsgestaltende Funktion nur dann umfassend erfüllen, wenn es auf neu entstandene Fragen neue Antworten gibt und wenn es nicht starr und unbeweglich ist, sondern als ein dynamisches und der Weiterentwicklung bedürftiges staatliches Leitungsinstrument wirkt.¹⁴

Das 9. Plenum des Zentralkomitees der SED bekräftigt es als wichtige gesellschaftliche Aufgabe, auch künftig „Rechtssicherheit, diese Errungenschaft unserer sozialistischen Gesellschaft, zu wahren“.¹⁵ Jahrzehntelange Erfahrungen auf dem Gebiet der Risikoproblematik lassen erkennen, daß sich mangelnde Rechtssicherheit auch auf das Vermögen zu schöpferischem Handeln negativ auswirkt. So können allein Unsicherheiten im Hinblick auf rechtliche Bewertungen dazu führen, daß alte Wege und Technologien vorgezogen werden, weil sie „abgesichert“ sind. Dies aber sind Verhaltensweisen, die überwunden werden müssen, denn sie sind nicht geeignet, die großen Aufgaben unserer Zeit zu lösen. Damit sind prinzipielle Probleme der Interessenregulation, sozia-

listischer Leitungstätigkeit und sozialistischer Rechtsentwicklung insgesamt angesprochen. Es werden Lösungen verlangt, die die Einheit von Gesellschaftlichem und Individuellem, von Bewußtsein und Verhalten betreffen.

Diese Aspekte wurden auch auf der Gesellschaftswissenschaftlichen Konferenz besonders hervorgehoben: „Verantwortungsbewußtsein und ökonomisches Denken verlangen heute zwingend die höchstmögliche Austattung nicht nur der neuesten, sondern aller vorhandenen Technik. ... Verantwortung des Leiters heißt heute, die ökonomischen und sozialen Beziehungen in seinem Bereich so zu entfalten, daß die Interesseneinstimmung Zwischen der Gesellschaft, dem Kollektiv und dem einzelnen als Triebkraft höchster Leistungen voll wirksam wird.“¹⁶

13 Vgl. I. Pflüger/D. Seidel, Risiko In Wissenschaft und Technik — ein Rechts- und Leitungsproblem, Potsdam-Babelsberg 1985.

14 Damit soll jedoch die relativ stabilisierende Wirkung des Rechts, wie sie U.-J. Heuer („Verfassung und ökonomische Strategie“, NJ 1984, Heft 11, S. 437) im Verhältnis zur Dynamik ökonomischer Prozesse darstellt, keineswegs negiert werden, denn auch er geht davon aus, daß das Recht nicht absolut stabil sein kann und darf, daß es geändert werden muß, wenn die von ihm geforderten Verhaltensweisen der Entfaltung des Sozialismus, vor allem den ökonomischen Erfordernissen nicht mehr gerecht werden.

15 E. Honecker, a. a. O., S. 52.

16 K. Hager, Gesetzmäßigkeiten unserer Epoche — Triebkräfte und Werte des Sozialismus, Berlin 1983, S. 51.

Erfahrungen aus der Praxis

Konsequente Anwendung des Arbeitsrechts durch Betriebsleiter

Die neue Etappe der Verwirklichung der ökonomischen Strategie, in der die Leitungen der Kombinate und Betriebe auf die ökonomischen Schlüsselfragen der Intensivierung orientiert¹ werden, stellt an die Leitungstätigkeit in den Betrieben hohe Anforderungen. Dazu ist unbedingt „eine gute Arbeitsorganisation, eine klare Abgrenzung von Verantwortungsbereichen und die Durchsetzung der rechtlichen Anforderungen“² erforderlich. Die Erfüllung dieser Aufgabe verlangt von den Betriebsleitern und leitenden Mitarbeitern der sozialistischen Betriebe (im folgenden: Leiter), das sozialistische Recht insgesamt — und das Arbeits- und Wirtschaftsrecht speziell — konsequent zu verwirklichen. Eine erfolgreiche Leitungstätigkeit ist nur dann möglich, wenn sich jeder Leiter bewußt ist, daß die strikte Durchsetzung und Anwendung des sozialistischen Rechts zu seinen grundlegenden Leiterpflichten gehört. Voraussetzung dafür ist, daß die Leiter der Betriebe gemäß § 13 AGB gewährleisten, daß die Leiter und leitenden Mitarbeiter in ihren Verantwortungsbereichen die zur Verwirklichung des Arbeitsrechts erforderliche Qualifikation besitzen.

Ein wichtiges Instrument zur Gewährleistung einer hohen Effektivität der Arbeit, zur Festigung der Arbeitsmoral und Arbeitsdisziplin, zur Durchsetzung von Ordnung und Sicherheit sowie zur Entwicklung sozialistischer Kollektivbeziehungen im Betrieb ist die betriebliche Arbeitsordnung (§ 91 AGB). Um eine hohe Wirksamkeit der Arbeitsordnung zu erreichen, kommt es darauf an, daß sie fester Bestandteil der Leitungstätigkeit ist.

In der Praxis sind zuweilen noch Arbeitsordnungen anzutreffen, in denen z. T. bloße Wiederholungen des Textes von Rechtsvorschriften enthalten sind (z. B. über das Weisungsrecht gemäß §§ 82 f. AGB). Manche Leiter begründen dies damit, daß die Rechtsvorschriften den Werkträgern nicht genügend bekannt seien. Das ist jedoch kein überzeugendes Argument. Die Funktion der betrieblichen Arbeitsordnung besteht ja gerade darin, auf der Grundlage der Rechtsvorschriften Festlegungen entsprechend den spezifischen Bedingungen des Betriebes zu treffen.

Beispielsweise ist in der Arbeitsordnung eindeutig festzulegen, wer im Betrieb leitender Mitarbeiter im Sinne des AGB ist, wie die Vorschriften über die vorübergehende Übertragung einer anderen Arbeit (§§ 84 ff. AGB) betriebspezifisch anzuwenden sind, wie bei der Anfertigung von Beurteilungen und Leistungseinschätzungen (§§ 67 ff. AGB) zu verfahren ist oder wie die Leiter bei der Feststellung von Arbeitspflichtverletzungen durch Werkträgern und dadurch verursachte Schäden zu reagieren haben.³

Ich stimme H.-U. Hochbaum zu, daß die auf dem AGB beruhenden betrieblichen Regelungen beim Erlaß weiterer betrieblicher Ordnungen durch den Betriebsleiter zu beachten sind.⁴ Deshalb ist m. E. unzulässig, Regelungen, die in die Arbeitsordnung gehören, in anderer Form (z. B. als Betriebsanweisung, Werkleiteranordnung) zu erlassen. Andernfalls würden die Rechte der betrieblichen Gewerkschaftsleitung verletzt, deren Zustimmung zum Erlaß der Arbeitsordnung erforderlich ist. In jedem Betrieb sollte deshalb genau geprüft werden, welche Festlegungen des Betriebsleiters neben der Arbeitsordnung tatsächlich erforderlich sind.

Die betriebliche Arbeitsordnung ist nur dann Leitungsinstrument, wenn sie in der täglichen Praxis beachtet und angewendet wird. Zu empfehlen ist, daß der Betriebsleiter mindestens einmal jährlich — z. B. anlässlich von Rechtskonferenzen oder in der gemäß § 19 Abs. 2 AGB stattfindenden Rechenschaftslegung vor den Werkträgern — einschätzt, wie mit der Arbeitsordnung geleitet wurde, welche Ergebnisse dabei erzielt wurden und welche Probleme aufgetreten sind. In eine solche Einschätzung sind selbstverständlich auch andere betriebliche Regelungen, insbesondere die Erfüllung der Verpflichtungen aus dem Betriebskollektivvertrag, mit einzubeziehen.

Ein Schwerpunkt der Arbeit der Leiter mit dem Arbeitsrecht ist auch die Organisation und regelmäßige Kontrolle der Erfüllung der in § 80 Abs. 1 AGB formulierten Arbeitspflichten der Werkträgern, die ja Rechtspflichten sind, sowie weiterer Pflichten, die sich aus dem Arbeitsrechtsverhältnis ergeben. Die Tatsache, daß die Werkträgern diese Arbeitspflichten in der Regel freiwillig und selbständig erfüllen, entbindet keinen Leiter von seiner Kontrollpflicht.

Zur ordnungsgemäßen Leitungstätigkeit gehört auch die richtige Anwendung des arbeitsrechtlichen Weisungsrechts durch Leiter und leitende Mitarbeiter. Die spezifische Funktion des Weisungsrechts besteht in der Konkretisierung der im Arbeitsvertrag vereinbarten Bedingungen, insbesondere der Arbeitsaufgabe und des Verhaltens der Werkträgern im Zusammenhang mit der Arbeit. Je exakter Funktionspläne, Arbeitspläne und andere Arbeitsunterlagen in den Betrieben ausgearbeitet sind, desto weniger ist es erforderlich, mit Einzelweisungen zu arbeiten. Dann können sich die Leiter neben der Lösung perspektivischer Aufgaben vor allem auf die Kontrolle und die Einschätzung der unmittelbaren Arbeitsergebnisse konzentrieren.

1 Vgl. E. Honecker, Aus dem Bericht des Politbüros an die 9. Tagung des Zentralkomitees der SED, Berlin 1984, S. 31.

2 W. Strasberg, „Rechtsprechung unterstützt ökonomische Leistungsentwicklung“, Arbeit und Arbeitsrecht 1984, Heft 11, S. 25 Q.

3 Zur inhaltlichen Ausgestaltung von betrieblichen Arbeitsordnungen vgl. auch NJ 1978, Heft 9, S. 376 ff., und NJ 1981, Heft 5, S. 212 f.

4 H.-U. Hochbaum, „Anwendung des Arbeitsrechts in Kombinate“, NJ 1983, Heft 2, S. 68 ff. (69).