

- Die Arbeit ist Recht, Pflicht und Ehrensache eines jeden Bürgers.
  - Jeder arbeitsfähige Bürger hat, ungeachtet seiner Rasse, Hautfarbe, seines Geschlechts, seiner Religion, seiner politischen Meinung sowie seiner nationalen und sozialen Herkunft, die Möglichkeit, einen Arbeitsplatz zu erhalten, auf dem er der Gesellschaft nützlich sein kann und der ihm zur Befriedigung seiner Bedürfnisse dient.
  - Die Werktätigen erhalten gleichen Lohn für gleiche Arbeit; es wird nach Qualität und Quantität der geleisteten Arbeit vergütet.
  - Jeder -Werktätige hat das Recht, der Gewerkschaft beizutreten.
  - Jeder Werkstätige hat das Recht, an der Leitung der Produktion und der Verwaltung mitzuwirken.
  - Jeder Werkstätige hat das Recht auf effektive Nutzung der täglichen und wöchentlichen Freizeit und auf bezahlten Jahresurlaub.
  - Jeder Werkstätige hat das Recht auf Gesundheits- und Arbeitsschutz durch systematische Verbesserung der Arbeitsbedingungen, vor allem durch geeignete Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten.
  - Jeder Werkstätige hat das Recht auf Weiterbildung im Rahmen der Erwachsenenqualifizierung.
  - Jeder arbeitsfähige Werkstätige, der auf Grund seines Alters, wegen Invalidität, Krankheit oder Arbeitsunfalls keiner Arbeit mehr nachgehen kann, erhält angemessene Leistungen von der Sozialversicherung.
  - Jeder Werkstätige muß die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft erfüllen, die Arbeitsdisziplin einhalten und ihm anvertraute Arbeitsmittel sorgfältig behandeln.
- Die Verankerung dieser Rechte der Werkstätigen als Grundsätze des AGB und ihre Verwirklichung sind eine großartige Errungenschaft. Es sind Rechte, die in den anderen Ländern Lateinamerikas ihresgleichen suchen. Selbst entwickelte kapitalistische Länder haben solche sozialen Rechte für die Masse der Werkstätigen, wie sie in Kuba zur Realität geworden sind, nicht aufzuweisen — von den politischen Rechten echter Mitbestimmung und Mitwirkung an der Leitung der Produktion in den Betrieben ganz zu schweigen,

#### Rolle der Betriebe und der Leiter

Im Abschnitt „Betrieb“ (Art. 7 bis 12 AGB) wird zum einen festgelegt, was unter „Betrieb“ im Sinne des AGB zu verstehen ist, und zum anderen wird erstmalig konzentriert geregelt, worin die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Betriebsleiter bestehen.

In einer Aufgabennorm für alle staatlichen Leiter (Art. 8) wird zunächst formuliert, nach welchen Prinzipien ein Betrieb zu leiten ist. Es folgen Bestimmungen über Befugnisse zur Übertragung von Aufgaben an unterstellte Leiter sowie über das Weisungsrecht des Betriebsleiters und der anderen Leiter (Art. 9 und 10).

Einen ausführlichen Pflichtenkatalog für den Betriebsleiter enthält Art. 11: Er reicht von der Pflicht zur rationalen Nutzung der Arbeitskraft und der Arbeits- und Grundmittel über die Pflicht zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der konsequenten Einhaltung des Prinzips der Entlohnung nach Qualität und Quantität der geleisteten Arbeit bis zu der Pflicht, die Einhaltung der Arbeitsdisziplin zu sichern und die Weiterbildung der Werkstätigen im Betrieb zu fördern.

Die Grundorientierung für die Erfüllung aller Pflichten eines staatlichen Leiters im Betrieb gibt Art. 8. Danach haben der Betriebsleiter, die ihm unterstellten Leiter sowie die Funktionäre der einzelnen Betriebsteile die Pflicht, die Arbeit mit dem Ziel zu leiten, daß die in den Produktionsplänen gestellten Aufgaben erfüllt und die Arbeitsbedingungen für die Werkstätigen so gestaltet werden, daß diese ihre Arbeit immer effektiver und produktiver leisten können. Zu diesem Zweck hat die Betriebsleitung eng mit der Gewerkschaft zusammenzuarbeiten.

Aus dieser Regelung wird ersichtlich, daß entsprechend dem sozialistischen Charakter der Arbeitsverhältnisse gewissermaßen zum Prinzip erhoben wird, die Erfüllung der Produktionspläne mit der Schaffung von Bedingungen für die Entfaltung der produktiven Fähigkeiten und Leistungen der Werkstätigen zu verbinden.

#### Rechte der Gewerkschaften

Die in Art. 8 AGB als Grundsatz formulierte Pflicht zur Zusammenarbeit der Betriebsleitungen mit der Gewerkschaft

findet sich in nahezu jedem Kapitel des Gesetzes in konkreter Ausgestaltung wieder. Von besonderem Interesse sind in diesem Zusammenhang die im 4. Abschnitt des Kapitels I geregelten Rechte der Gewerkschaften (Art. 13 bis 21 AGB).

Ausführlich werden die Rechte der Gewerkschaften Kubas auf dem Gebiet der Wirtschaft und speziell bei der Gestaltung der sozialistischen Arbeitsverhältnisse geregelt. Dabei werden die Rechte der CTC (Gewerkschaftsverband Kubas), der nationalen Gewerkschaften (die sich der CTC angeschlossen haben) sowie der Betriebsgewerkschaftsorganisationen aufgeführt. Es seien hier einige charakteristische Merkmale genannt, die die Rolle der kubanischen Gewerkschaften kennzeichnen:

- Es gibt auf dem Gebiet der Leitung und Planung sowie auf angrenzenden Gebieten keinen Bereich, an dem die Gewerkschaften nicht mitwirken könnten. Die Rechte der Gewerkschaften sind so konzipiert, daß sie in den entscheidenden Fragen der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse ebenso mitbestimmen wie in den vielfältigen Einzelfragen, die in den Betrieben auftreten können.
- Die Interessenvertretung durch die Gewerkschaften erstreckt sich vor allem auf Fragen, die mit der Erhöhung der Arbeitsproduktivität und der Vervollkommnung der Arbeitsorganisation verbunden sind und die in Einheit mit der Sicherung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Werkstätigen zu sehen sind. Auch diese Rechte finden sich in allen Kapiteln des AGB konkret ausgestaltet wieder.
- Die Mitwirkung der Werkstätigen erfolgt in individueller und in kollektiver Form. Die individuelle Mitwirkung äußert sich vor allem in der Teilnahme der Werkstätigen an Produktionsberatungen, während die kollektive Form der Mitwirkung durch die Gewerkschaftsorganisation als Vertreter der Werkstätigen verwirklicht wird.
- Die Gewerkschaften haben das Recht, Werkstätige vor staatlichen Organen und vor den Gerichten zu vertreten.
- Die Gewerkschaften haben das Recht, an der Ausarbeitung der Betriebskollektivverträge teilzunehmen und deren Einhaltung zu kontrollieren.

In den einzelnen Kapiteln des AGB gibt es eine ganze Reihe rechtlicher Institutionen, die auch in den arbeitsrechtlichen Kodifikationen der anderen sozialistischen Länder enthalten sind. So sind z. B. in das Kapitel über den Arbeitsvertrag Regelungen über den Abschluß, die Änderung und die Aufhebung von Arbeitsverträgen aufgenommen worden. Im Kapitel über die Arbeitsdisziplin sind erstmals in Kuba zusammengefaßt die Pflichten der Werkstätigen, die Verantwortung der Leiter und die erzieherische Einflußnahme der Arbeitskollektive auf die Einhaltung der Arbeitsdisziplin festgelegt worden. Herausragend sind hier auch die einzelnen Maßnahmen zur Stimulierung hervorragender Arbeitsleistungen und die Möglichkeiten zur erzieherischen Einwirkung bei Verletzungen der Arbeitsdisziplin.

Von Interesse ist ebenfalls, daß Arbeitsstreitfälle zunächst von Räten für Arbeit entschieden werden, die in den Betrieben existieren (Art. 251 AGB). Die örtlichen Volksgerichte sind u. a. zuständig für Einsprüche der Werkstätigen im Hinblick auf ihre Rechte aus dem AGB und der Sozialversicherung (Art. 254 AGB).

#### Fortsetzung von S. 447

vertrag. Dennoch bedeutet das keinerlei Abstriche an der Pflicht des Betriebes, auch wenn die Initiative zum Abschluß des Vertrags vom Werkstätigen ausging, die übereinstimmende Willenserklärung schriftlich zu fixieren.

Anders hingegen verhält es sich, wenn wegen der fehlenden schriftlichen Festlegung Streit über den Termin der Auflösung des Arbeitsvertrags entsteht. Hier wäre zu prüfen, ob ein Vertrag überhaupt zustande gekommen ist. Es bedürfte dann einer erneuten Einigung über den Termin, weil allein davon der Aufhebungsvertrag abhängig ist.

Gibt der schriftliche Vertrag den Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses unrichtig wieder, ändert das nichts an seinem Bestand. Die Angabe des tatsächlichen Grundes liegt in der Regel im berechtigten Interesse des Werkstätigen, das rechtlich geschützt wird. Der Grund kann z. B. im Zusammenhang mit einer Bewerbung um eine andere Arbeitsstelle bedeutsam werden. Korrigiert der Betrieb das unrichtig Wiedergegebene nicht, dann sollte der Werkstätige mit Hilfe der Gewerkschaft versuchen, eine Veränderung zu bewirken. Entsteht dem Werkstätigen aus dem Verhalten des Betriebes ein Schaden, ist der Betrieb ggf. verpflichtet, diesen zu ersetzen (§ 270 AGB).