

Eigentums.— auf der Basis objektiver Verhaltensbedingungen Bestandteil der Leitungstätigkeit aller staatlichen und gesellschaftlichen Organe mit allen spezifischen Leitungsmechanismen und -instrumenten. Positive Ergebnisse und progressive Entwicklungen sind daher auch — aber nicht nur — der rechtlichen bzw. arbeitsrechtlichen Beeinflussung geschuldet. Die Nutzung der arbeitsrechtlichen Möglichkeiten zur Stimulierung und Gewährleistung verantwortungsbewußten Arbeitsverhaltens, besonders der sozialistischen Arbeitsdisziplin, sowie die Anwendung von Sanktionen bei arbeitspflichtverletzendem Verhalten sind im Prozeß der Leitung der Arbeitsverhältnisse unverzichtbar, aber sie wirken nur in Verbindung und in gleichgerichteter Orientierung mit allen anderen Einflußfaktoren der Leitung.

Diese Frage soll am Beispiel des Arbeitsvertrages verdeutlicht werden: Der Arbeitsvertrag ist als wesentliches Element der Begründung von Arbeitsrechtsverhältnissen und der eigenverantwortlichen Gestaltung des Arbeitsrechtsverhältnisses durch die Vertragspartner rechtserhebliche Tatsache der Begründung eines Rechtsverhältnisses und Gestaltungselement desselben zugleich. Ein Arbeitsvertrag, der in Übereinstimmung mit §§ 38 ff. AGB abgeschlossen wird, hat das juristische Ziel erfüllt, die Nutzung arbeitsrechtlicher Rechte und die Erfüllung arbeitsrechtlicher Pflichten zu ermöglichen. Sein soziales Ziel besteht jedoch darin, daß er als hauptsächliches Instrument der Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, als rechtliche Voraussetzung, der Selbstverwirklichung der Menschen durch Arbeit und Entscheidung über Bedingungen und Ergebnisse der Arbeit dient. Sein soziales Ziel besteht weiterhin darin, daß er auf die rationelle Nutzung des Arbeitsvermögens und den rationellen Einsatz des Werk tätigen sowie auf die einheitliche Verwirklichung von Rationalität und sozialer Sicherheit gerichtet ist. Dieses soziale Ziel bzw. die sozialen Teilziele sind nicht nur mit diesem arbeitsrechtlichen Instrument und auch nicht mit dem Arbeitsrecht allein realisierbar; es bedarf dazu des Zusammenwirkens der rechtlichen Voraussetzungen mit allen politischen, ökonomischen, ideologischen, sozialen und kulturellen Bedingungen, die auf dieses Ziel gerichtet sind.

Das Arbeitsrecht wirkt im System der Leitung auf die Realisierung der sozialen Ziele, die sich aus den materiellen Entwicklungsbedingungen der Arbeitsverhältnisse (als Produktionsverhältnisse) ergeben, mit der ihm eigenen spezifischen Wirkungsrichtung und mit spezifisch juristischen und juristisch relevanten Elementen. Wenn also herausgefunden werden soll, welche gesellschaftlichen Beziehungen wie mit dem Arbeitsrecht geleitet oder welche sozialen Ziele mit dem Arbeitsrecht verfolgt werden sollen, dann ist die Kenntnis anderer Einflußfaktoren der Leitung bei der Gestaltung dieser gesellschaftlichen Beziehungen unabdingbar. Hierbei geht es nicht schlechthin um die allgemeine Kenntnis aller möglichen Einflußfaktoren, sondern darum, daß alle Verhaltensbedingungen in die gleiche Richtung wirken, daß sie mit unterschiedlichen (ihrem Gegenstand eigenen) Mitteln das gleiche Ziel anstreben, sich in ihrer Anwendung nicht widersprechen bzw. sich gegenseitig aufheben oder zu Reibungsverlusten führen, die vermeidbar sind.

Der Erfolg der betrieblichen Rechtsarbeit wird sehr wesentlich von dieser gemeinsamen Ausgerichtetheit mit weiteren Leitungsinstrumenten beeinflusst. Hiermit ist nicht nur die Qualität der Durchsetzung des Arbeitsrechts, sondern die Qualität der Leitung der Arbeitsverhältnisse generell angesprochen. Fragen der Vervollkommnung der Leitung und ihrer zunehmenden Wissenschaftlichkeit stehen in jeder Etappe des Aufbaus und der Entwicklung der sozialistischen Gesellschaft — auch aus der Sicht der Ausschöpfung der Potenzen des Rechts im Interesse der Qualifizierung der Leitungsarbeit — im Mittelpunkt der Politik der SED. In Übereinstimmung mit den objektiven Bedingungen entscheidet der subjektive Faktor — und hier in erster Linie die eigenverantwortliche Gestaltung und Entscheidung durch die Werk tätigen sowie die Nutzung aller demokratischen Möglichkeiten „als Mittel zur politischen und sozialen Kraftentfaltung“¹² durch die Leitung — über die Dynamik und Effektivität der gesellschaftlichen Entwicklung, besonders der Ökonomie. Auf diese Dialektik verwies G. M i l l a g, als er darauf aufmerksam machte, daß sich die SED davon leiten läßt, „daß Fortschritte der Produktivkräfte stets neue Formen und Methoden sozialistischer Wirtschaftsführung erfordern, die ihrerseits wieder auf die Erhöhung der Produktivität und Effektivität gerichtet sein müssen. Die ständige Weiterentwicklung und Vervollkommnung der Leitung, Planung und wirtschaftlichen Rechnungsführung ist darauf gerichtet, die dem Sozialismus eigenen Vorzüge stets entspre-

chend den Bedingungen der jeweiligen Entwicklungsetappe voll zur Wirkung zu bringen“¹³.

Neue Formen und Methoden der Wirtschaftsführung müssen sich, soweit sie die Arbeitsverhältnisse betreffen, selbstverständlich im Rahmen und in Übereinstimmung mit dem Arbeitsrecht befinden. Wenn einzelne Arbeitsrechtsnormen die Dynamik der ökonomischen Verhältnisse nicht mehr adäquat reflektieren, dann sind sie durch die vorgesehenen Formen der Rechtsentwicklung mit den veränderten Bedingungen in Übereinstimmung zu bringen. Ständige Vervollkommnung und Weiterentwicklung der Leitung bedeutet auch Weiterentwicklung des Rechts, was aber nicht gleichbedeutend ist mit ständiger Änderung von Arbeitsrechtsnormen, sondern auch und vor allem die Entwicklung der Rechtsanwendung und die Schwerpunktsetzung bei der Rechtsverwirklichung erfaßt. Wichtig ist, daß die Funktion des Arbeitsrechts, den Arbeitsverhältnissen die erforderliche Stabilität zu verleihen und die vielfältigen Formen und Methoden ihrer Beeinflussung in die gesellschaftlich geplante Richtung zu lenken, unter keinen Umständen aufgehoben werden darf.

Durch Wirksamkeitsuntersuchungen des Arbeitsrechts muß also auch herausgefunden werden, in welchem Grade die Übereinstimmung des Rechts mit anderen Leitungsinstrumenten vorhanden ist, ob die einheitliche Wirkungsrichtung gewährleistet wird und wie die künftige Rechtsentwicklung vorstatten gehen soll.

In diesem Zusammenhang spielt die betriebliche Rechtsarbeit auf dem Gebiet des Arbeitsrechts eine maßgebliche Rolle. Das Arbeitsrecht im System der Leitung zu untersuchen, seine gesellschaftliche Wirksamkeit im Zusammenhang mit der Wirksamkeit der gesamten Leitung der Arbeitsverhältnisse zu sehen, das heißt auch, seine Verwirklichung in der konkreten Leitungstätigkeit in die Arbeit einzubeziehen.

Die gesellschaftliche Wirksamkeit des Arbeitsrechts und seine Nutzung als Leitungsinstrument

V

Es wurde darauf aufmerksam gemacht, daß für die Ermittlung der tatsächlichen Wirksamkeit des Arbeitsrechts mehrfache Wirkungsrelationen zu untersuchen sind, da es sich um einen komplexen sozialen Vorgang handelt. Um langfristig zu einem Gesamtergebnis zu gelangen, muß systematisch jeder Wirkungsrelation nachgegangen werden. Hierzu gehört auch, das arbeitsrechtlich relevante Handeln einzelner Arbeitsrechtssubjekte und bestimmter Personengruppen (aus der Sicht ihrer besonderen arbeitsrechtlichen Stellung) zu untersuchen. Aus der oben erwähnten Funktion des Arbeitsrechts bei der Leitung der Arbeitsverhältnisse folgt, daß das Verhältnis der Leiter zum Recht vielfach großen Einfluß auf das rechtmäßige Verhalten der Werk tätigen hat und deshalb vorrangig untersucht werden muß. Was das Arbeitsrecht bewirkt, wie rationell es genutzt wird, wie sicher — im Sinne von sozialer Sicherheit und Rechtssicherheit — und wie effektiv mit ihm geleitet wird, hängt nicht unbedeutend vom Leiter, von seinem Rechtsbewußtsein und seinem juristischen Verhalten ab.

Man kann sagen, daß das Arbeitsrecht in keiner Wirkungsrelation irgendeines Elements des arbeitsrechtlichen Regelungsmechanismus unabhängig vom juristischen Verhalten eines Leiters funktioniert. Alle im AGB und in dessen Nachfolgeregelungen fixierten Pflichten des Betriebes im Zusammenhang mit der Leitung und Organisation des Arbeitsprozesses und der Arbeitsverhältnisse erweisen sich mit wenigen Ausnahmen als Pflichten des Betriebsleiters oder als Pflichten der leitenden Mitarbeiter. Diese Pflichten sind Rechtspflichten im Rahmen des Arbeitsrechtsverhältnisses von Leitern und damit gleichzeitig Bestandteil ihrer Arbeitspflichten. Ein Werk tätiger mit Leitungsfunktion ist arbeitsrechtlich berechtigt und verpflichtet wie jeder Werk tätige; für ihn gelten die gleichen arbeitsrechtlichen normativen Regelungen wie für alle Werk tätigen. Gleichzeitig ergeben sich aus der anders gearteten und besonderen Verantwortung des Leiters gegenüber dem zu leitenden Kollektiv und gegenüber der Gesellschaft qualitativ besondere Pflichten und Befugnisse, die seine arbeitsrechtliche Stellung als Leiter charakterisieren. Hierzu gehört auch der Umgang mit dem Arbeitsrecht. Kaum eine Arbeitsrechtsnorm zeitigt ohne eine Rechtshandlung eines Leiters die beabsichtigten Resultate, und ohne eine solche entstehen überwiegend auch keine Rechte und Pflichten der Werk tätigen. Arbeitsrechtlich rele-

12 K. Hager, a. a. O., S. 38.

13 G. Mittag, Referat auf der Wirtschaftswissenschaftlichen Konferenz der DDR im Karl-Marx-Jahr am 29./30. September 1983 in Berlin, Berlin 1984, S. 22.