

vantes Handeln eines Werktätigen setzt zumeist die Erfüllung einer Rechtspflicht oder die Realisierung einer Befugnis des Leiters voraus.

Der Umgang mit dem Arbeitsrecht und die volle Ausschöpfung der arbeitsrechtlichen Möglichkeiten werden wiederum sehr maßgeblich bestimmt vom Rechtsbewußtsein der Leiter als Element im Wirkungsprozeß des Rechts<sup>14</sup> <sup>15</sup>, d. h., sie werden bestimmt von arbeitsrechtlichen Kenntnissen, von Einstellungen zum Arbeitsrecht und von den Fähigkeiten zu rechtsnormengemäßigem Verhalten.<sup>16</sup> Wenn man das Verhalten des Betriebsleiters und der leitenden Mitarbeiter zum Arbeitsrecht, zu dessen eigenverantwortlicher schöpferischer Anwendung und Verwirklichung analysieren will, sind folgende Komplexe zu beachten:<sup>16</sup>

a) Der Leiter trägt in seinem Leitungsbereich Verantwortung für die arbeitsrechtliche Gestaltung der Arbeitsverhältnisse im Interesse der Lösung der dem Kollektiv übertragenen Aufgaben. Hierin sind die Aufgaben zur Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen und zur Gewährleistung aller Elemente der sozialen Sicherheit eingeschlossen. Der Leiter hat die regelnde und sichernde Funktion des Arbeitsrechts so zu nutzen, daß ein hohes Niveau an Ordnung, Disziplin und Sicherheit hergestellt, erhalten und entwickelt wird.

b) Leiter aller Ebenen haben in ihren Verantwortungsbereichen solche Bedingungen zu schaffen, daß die Werktätigen ihr Arbeitsvermögen rationell einsetzen können, daß ihre Qualifikation, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten der Erfüllung der betrieblichen Aufgaben und ihrer Selbstverwirklichung im Bereich der Arbeit dienen. Besonders die Regelungen des 4. Kapitels des AGB, aber auch andere Arbeitsrechtsnormen wirken — den Erfordernissen entsprechend angewandt und verwirklicht — in diese Richtung. Je reibungsloser der Arbeitsablauf funktioniert, je sinnvoller die einzelnen Arbeitsaufgaben und Verantwortungsbereiche festgelegt bzw. in entsprechender juristischer Form fixiert sind und vor allem je intensiver sich der Leiter der Potenzen demokratischer Mitgestaltung der Werktätigen bewußt wird, desto höher wird der Effekt seiner Arbeit sein.

c) Eine gut funktionierende, in das Gesamtsystem der Leitung eingegliederte Rechtsarbeit ist nur durch eigenschöpferische Rechtsanwendung des Betriebsleiters möglich.<sup>17</sup> „Das sozialistische Recht vermag nur dann schöpferisch zu wirken, wenn schöpferisch mit ihm umgegangen wird.“<sup>18</sup>

Die wichtigste Form eigenverantwortlich schöpferischer Rechtsarbeit im Betrieb besteht in der normensetzenden Tätigkeit des Betriebsleiters nach § 12 AGB und § 29 Abs. 5 und 6 KombiatsVO. Den betrieblichen Ordnungen kommt zumindest auf arbeitsrechtlichem Gebiet auch eine vordere Rangstelle im Zusammenhang mit der Entwicklung des Arbeitsrechts zu. Vielfach ermöglichen erst betriebliche arbeitsrechtliche Regelungen, daß die Arbeitsrechtsnorm in Übereinstimmung mit den betrieblichen und territorialen Bedingungen zur geplanten Wirkung gelangt.

d) Zur arbeitsrechtlichen Verantwortung des Leiters gehört der zielgerichtete und rechtspolitisch richtige Umgang mit jenen arbeitsrechtlichen Instrumenten, die das individuelle Arbeitsrechtsverhältnis gestalten. Das trifft besonders für arbeitsrechtliche Verträge zwischen den Werktätigen und dem Betrieb sowie für die Arbeit mit dem Weisungsrecht und mit weiteren Befugnissen des Leiters zu.

e) Eine hohe Wirksamkeit des Arbeitsrechts wird nicht zuletzt durch die Nutzung aller arbeitsrechtlich ausgestalteten Formen sozialistischer Demokratie im Betrieb erreicht. Schöpferium und Initiative können sich nur dann in großem Umfang entfalten, wenn der Werktätige die Prozesse, in denen und für deren erfolgreichen Verlauf schöpferisch gearbeitet werden soll, kennt und wenn ihm die Möglichkeit gegeben wird, sie eigenverantwortlich mitzugestalten. Die arbeitsrechtliche Verantwortung der Leiter beinhaltet, günstige Bedingungen für die demokratische Mitgestaltung der Werktätigen zu gewährleisten. Die Tätigkeit der Gewerkschaften im Betrieb und ihr arbeitsteiliges Zusammenwirken mit dem staatlichen Leiter im Interesse der Nutzung aller demokratischen Potenzen sind gleichfalls Faktoren im Wirkungsprozeß des Arbeitsrechts.

beitsrechtsnormen, sondern alle Elemente des Regelungsmechanismus in ihren Wirkungsrelationen und in ihrer einheitlichen, die ständige Rechtentwicklung gestaltenden Funktion zu untersuchen.<sup>19</sup>

Arbeitsrechtsnormen werden in erster Linie in Rechtsverhältnissen verwirklicht. Freiwillige Einhaltung des normativ Geforderten durch die Arbeitsrechtssubjekte ist ohne Vermittlung durch Rechtsverhältnisse nicht möglich. Aus diesen Gründen sind in alle Wirksamkeitsuntersuchungen auch die unterschiedlichen Arten arbeitsrechtlicher Verhältnisse und die sie konstituierenden und sie gestaltenden Verträge einzubeziehen. Die Selbstbindung der Werktätigen an freiwillig übernommene Pflichten und an die eigenverantwortliche Wahrnehmung von Rechten durch den arbeitsrechtlichen Vertrag und die hierdurch bewirkten Ergebnisse sind Kennzeichen sozialistischen Arbeitsrechts.

Die Verwirklichung der Norm findet häufig nicht ohne weitere Vermittlung durch normative Rechtsanwendung in Form betrieblicher arbeitsrechtlicher Regelungen statt.<sup>20</sup> Betriebliche Regelungen erscheinen in der Form von Ordnungen des Betriebsleiters (z. B. Arbeitsordnung und andere normative Entscheidungen) — sie bedürfen der Zustimmung der BGL — und in der Form normativer Verträge (z. B. Betriebskollektivvertrag).

Arbeitsrechtsnormen werden in weitem Umfang nur über die Konkretisierung durch Rechtsanwendungs-Entscheidungen des Einzelleiters in konkrete Rechte und Pflichten „transformiert“. Quantitativ ergeben sich aus betrieblichen Regelungen für bestimmte Personengruppen u. U. mehr Rechtspflichten als aus Arbeitsrechtsnormen. Auch Ordnungen vorwiegend wirtschaftsrechtlichen Inhalts begründen — besonders für leitende Mitarbeiter — arbeitsrechtliche Berechtigungen und Verpflichtungen, die im Rahmen und mit Hilfe des gesamten Mechanismus der Gewährleistung des Arbeitsrechts (einschließlich der arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit) auch durchgesetzt werden.

Die Wirksamkeit betrieblicher Regelungen wird von folgenden Bedingungen besonders beeinflusst:

a) Die mit den Ordnungen beabsichtigten Resultate sind um so größer und effektiver, je wirklichkeitsgetreuer die konkreten betrieblichen Bedingungen, die betrieblichen Interessen und Bedürfnisse bei der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen, besonders bei der Durchsetzung von Ordnung und Disziplin, sowie bei der rationellen Nutzung des Arbeitsvermögens abgebildet werden.

b) Wirklichkeitsnahe, adäquate Widerspiegelungen der betrieblichen Verhältnisse heißt gleichzeitig, daß auch die tatsächlich erforderlichen Verhaltensweisen in Form von erfüllbaren Pflichten und wahrnehmbaren Rechten normativ gefordert werden.

c) Aus dem Erfordernis des richtigen Erkennens und Bewertens der Bedingungen, die einer betrieblichen normativen Regelung bedürfen, und aus der Notwendigkeit der Formulierung eines übersichtlichen und für jeden Adressaten erkennbar geforderten Verhaltens ergibt sich, daß es „eigene Regelungen“ sein müssen, d. h., es muß sich um Konkretisierung von Arbeitsrechtsnormen handeln und nicht um eine „Betriebsausgabe“ des Gesetzblattes.

d) Eine klare Vorstellung über die Hierarchie von Kombiats- und Betriebsordnungen ist unerlässlich für ihre Durchsetzbarkeit. Eine möglichst widerspruchsfreie betriebliche Regelung ist nicht nur bezüglich des Verhältnisses zu den Rechtsnormen, sondern auch im Beziehungsgefüge betrieblicher Regelungen unter- und zueinander erforderlich.

Fortsetzung auf S. 231

#### Gesellschaftliche Wirksamkeit des Arbeitsrechts und Mechanismus der arbeitsrechtlichen Regelung

Die Arbeitsrechtsnormen sind das Zentrum des arbeitsrechtlichen Regelungsmechanismus und die Grundlage aller anderen Elemente dieses Mechanismus. Analyse der Wirksamkeit des Arbeitsrechts heißt, nicht nur die Wirksamkeit der Ar-

14 Vgl. Autorenkollektiv (Leitung K. A. Mollnau), Objektive Gesetze - Recht - Handeln, a. a. O., S. 44 ff. und 79 f.

15 Wir haben uns in der unter Anmerkung 7 erwähnten Studie ausführlich mit Strukturelementen des Rechtsbewußtseins der Leiter befaßt.

16 Daß aus der unterschiedlichen Stellung in der Leitungshierarchie unterschiedliche rechtliche Verantwortung erwächst, ist selbstverständlich, bleibt hier aber im einzelnen unberücksichtigt.

17 Der Streit darum, ob es sich bei der normensetzenden Tätigkeit des Betriebsleiters um Rechtsanwendung oder um eine normative Subjektentscheidung des Leiters oder um eine andere Form der Rechtsverwirklichung handelt, ist für die Einschätzung der Funktion dieser Tätigkeit unerheblich.

18 K. A. Mollnau/R. Svensson, „Zur theoretischen Analyse des rechtlichen Regelungsprozesses im entwickelten Sozialismus“, Staat und Recht 1985, Heft 3, S. 231 ff. (234).

19 Insoweit gelten für das Arbeitsrecht die gleichen Zusammenhänge, die H. Badestein/G. Pflücke/R. Streich (in: Wirtschaftsrechtsverhältnisse - Funktion, Gestaltung, Entwicklung, Berlin 1985, S. 47 ff.) für das Wirtschaftsrecht entwickelt haben.

20 Zur Ausarbeitung und Anwendung von Ordnungen vgl. K. Hildebrandt/U. Kensy, NJ 1981, Heft 1, S. 9 ff.; A. Langanke/E. Pätzold, NJ 1982, Heft 6, S. 268 ff.; U. Hochbaum, NJ 1983, Heft 3, S. 68 ff.; W. Haring/H. Radeck, NJ 1984, Heft 5, S. 197 f.; W.-R. Pasch, NJ 1984, Heft 8, S. 327.