

Gestaltung des Inhalts der Arbeitspflichten

Unter den Bedingungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts muß bei der Anwendung des Arbeitsrechts der Inhalt der Arbeitspflichten der Werk tätigen neu durchdacht werden. § 80 Abs. 1 AGB fordert von allen Werk tätigen ausnahmslos, ihre Arbeitspflichten mit Umsicht und Initiative wahrzunehmen. Wenn der wissenschaftlich-technische Fortschritt ein Arbeitsverhalten und eine Arbeitsdisziplin von völlig neuen Dimensionen erfordert^{10 11 12}, so kann das nicht ohne Konsequenzen für die inhaltliche Gestaltung von Arbeitspflichten für Werk tätige mit und ohne Leitungsfunktion bzw. auch für die Arbeitspflichten von Leitern der verschiedenen Leitungsebenen bleiben. Arbeitspflichten i. S. des Arbeitsrechts sind soziale Anforderungen an das Arbeits- und Leistungsverhalten der Werk tätigen im Arbeitsprozeß und im Zusammenhang mit dem Arbeitsprozeß, die aus den objektiven Erfordernissen der sozialistischen Arbeitsverhältnisse und der mit ihnen eng verbundenen gesellschaftlichen Verhältnisse sowie der Arbeitsbedingungen — einschließlich der durch den wissenschaftlich-technischen Fortschritt hervorgebrachten — erwachsen. Sie können sich aus der gesamten normativen Hierarchie arbeitsrechtlicher Bestimmungen, aber auch aus betrieblichen Regelungen, Verträgen und Weisungen, also letztlich aus Rechtsanwendungsentscheidungen unterschiedlicher Art, ergeben. Vor der Arbeitsrechtswissenschaft stehen in diesem Zusammenhang — gerade auch bedingt durch die neuen Anforderungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts — eine Reihe bisher nicht vollständig gelöster Aufgaben.

Wann erfüllt ein Werk tätiger z. B. seine Arbeitspflichten „mit Umsicht und Initiative“? Umsicht und Initiative sind juristische Bewertungsbegriffe, deren Inhalt nur in Abhängigkeit von den Arbeitsinhalten und der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsaufgabe bestimmt werden kann. Arbeitspflichten sind keine Minimalanforderungen in dem Sinne, daß sie auf ein für alle Werk tätigen zutreffendes Durchschnittsniveau quantitativer Anforderungen reduzierbar wären. Der Werk tätige ist nicht bloß verpflichtet, seine Arbeitsaufgabe schlechthin zu erfüllen, sondern ordnungs- und fristgemäß mit Umsicht und Initiative. Eine Arbeitspflicht kann somit erst dann als erfüllt gelten, wenn sie diese qualitativen Merkmale aufweist. Die qualitativen Anforderungen an Umsicht und Initiative sind z. B. davon abhängig, welche Arbeitsfunktionen bereits technisiert sind und welche nicht, welcher Grad an schöpferischer Arbeit objektiv gefordert wird, ob es sich um eine unmittelbar oder mittelbar arbeitsleitende Tätigkeit oder um eine leitende Funktion handelt, die direkt oder indirekt mit der Produktion oder Nutzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts befaßt ist.

Für die Arbeitsrechtswissenschaft sehe ich in diesem Zusammenhang die Aufgabe, Kriterien zu erarbeiten, wie für die unterschiedlichen Arbeitsrechtssubjekte und für bestimmte Gruppen von Werk tätigen (z. B. der Wissenschaftlich-technischen Intelligenz, für den Bereich Forschung und Entwicklung, für Wissenschaftler in spezifischen wissenschaftlichen Einrichtungen, für die unterschiedlichen Leitungsebenen etc.) das Verhältnis von subjektiven Rechten und Pflichten, aber auch die Hierarchie der Pflichten in den verschiedenen Leitungsebenen gestaltet werden muß, um mit Hilfe arbeitsrechtlicher Instrumentarien die Dialektik von Disziplin, Schöpfertum und Initiative im Rechtsanwendungsprozeß besser in den Griff zu bekommen sowie exakter bestimmen zu können, was im konkreten Fall „Umsicht und Initiative“ im Sinne der Anforderungen an das Arbeitsverhalten durch § 80 AGB tatsächlich ist. R. Streich sprach für den Bereich des Wirtschaftsrechts von einem „unausweichlichen Verhaltensalgorithmus“¹¹. Solch einen (-Arbeits-)Verhaltensalgorithmus benötigt auch das Arbeitsrecht, selbstverständlich einen, der schöpferische und schematische Elemente enthält, wobei die ersten überwiegen müssen.

Arbeits- und Leistungsverhalten der Leiter

An die Leiter werden unter den Bedingungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts besonders hohe Anforderungen gestellt.¹² Von ihnen werden richtige und stabile Entscheidungen von hoher Qualität erwartet, und es wird ein völlig neues Herangehen, ja ein „Umdenken“ in bezug auf gesellschaftlich gerechtfertigte Entscheidungsfreudigkeit und gesunde Risikobereitschaft verlangt. Meines Erachtens kann die „Risikoproblematik“^{13 14 15 16}, d. h. das rechtlich relevante gesellschaftlich gerechtfertigte Risiko, nicht lediglich aus der Sicht des Strafrechts oder nur aus der Sicht rechtlicher Verant-

wortlichkeit bestimmt werden. Das sozialistische Arbeitsrecht braucht eine — natürlich nicht von den Erkenntnissen und Anforderungen des Strafrechts losgelöste, sondern damit eng verbundene, jedoch eigenständige — Risikokonzeption für die Anforderungen an das schöpferische Arbeits- und Leistungsverhalten vor allem der Leiter.

Die arbeitsrechtlich relevante Risikohandlung bezieht sich nicht nur auf das Verhalten bzw. die Pflichten, die durch § 163 ff. StGB erfaßt werden. Sie geht qualitativ und quantitativ darüber hinaus. Arbeitsrechtlich relevantes (gesellschaftlich gerechtfertigtes) Risiko ist eine mit den Anforderungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts zusammenhängende rechtmäßige Herbeiführung der Möglichkeit einer Gefahr bzw. einer unerwünschten, in der gegebenen Situation aber gesellschaftlich zulässigen (ergebnisrationalen) Folge¹¹ durch schöpferisches Arbeitsverhalten im Arbeitsprozeß, indem die Leiter bzw. Werk tätigen für gesellschaftlich nützliche Ziele tätig werden, und keine bzw. keine effektivere Möglichkeit besteht, einen gesellschaftlichen Vorteil oder die Abwendung eines gesellschaftlichen Nachteils auf andere Art und Weise zu erreichen.¹³ Gesellschaftlich gerechtfertigtes Risiko im Arbeitsrecht ist damit ein Arbeitsverhalten in Form einer Entscheidung zum Handeln in Erfüllung von dem Werk tätigen übertragenen Arbeitsaufgaben bzw. von Arbeitspflichten zur Erzielung eines gesellschaftlichen Vorteils oder zur Abwendung eines gesellschaftlichen Nachteils, bei dem ein Mißlingen zwar nicht vollständig ausgeschlossen, aber (un)verhältnismäßig unwahrscheinlich ist, ein Gelingen jedoch ein Ergebnis zeitigt, das die Handlung — des gesellschaftlichen Nutzens wegen — mehr als nur „rechtfertigt“. Situationen für Risikoentscheidungen können z. B. bei der Erprobung oder Einführung neuer Technologien oder Arbeitsmethoden entstehen. Neue, progressive Wege in diesem Sinne zu beschreiten darf sich auf den „Entscheidungsträger“ nicht negativ auswirken, vielmehr muß ein solches Verhalten durch das Arbeitsrecht positiv stimuliert, bei Erfolg anerkannt und bei Mißerfolg zumindest toleriert werden. Ein gesellschaftlich gerechtfertigtes Risiko im Sinne des sozialistischen Arbeitsrechts liegt vor,

- wenn die Handlung zur Erzielung eines gesellschaftlichen Vorteils oder zur Abwendung eines gesellschaftlichen Nachteils vorgenommen wurde;
- wenn der Werk tätige bei der Entscheidung zum Handeln eine verantwortungsbewußte Prüfung aller die Handlung und ihre Auswirkungen bestimmenden Umstände vorgenommen und die zum Gelingen der Handlung unter den gegebenen objektiven und subjektiven Bedingungen möglichen Sicherheitsvorkehrungen getroffen hat;
- wenn der mit der Handlung angestrebte Erfolg mit großer Wahrscheinlichkeit zu erwarten war;
- wenn der angestrebte gesellschaftliche Vorteil den möglichen gesellschaftlichen Nachteil erheblich übersteigt oder der mögliche Schaden geringer als der abzuwendende Schaden ist.¹⁴

Sofern diese Voraussetzungen vorliegen, hat der Werk tätige nicht schuldhaft seine Arbeitspflichten verletzt, und die disziplinarische bzw. materielle Verantwortlichkeit sollte nicht angewandt werden.

Die in der Perspektive notwendig werdende Erhöhung

- 10 Vgl. H. Nick, *Wissenschaftlich-technische Revolution*, Berlin 1983, S. 48 und 53. Vgl. die daraus resultierenden arbeitsrechtlichen Probleme bei W. Thiel, „Zur Wirksamkeit des sozialistischen Arbeitsrechts bei der Festigung und Entwicklung der sozialistischen Arbeitsdisziplin“, NJ 1986, Heft 12, S. 494 ff.
- 11 R. Streich, „Aufgaben des Wirtschaftsrechts zur besseren Beherrschung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts“, in: *Staat, Recht und wissenschaftlich-technischer Fortschritt*, Berlin 1981, S. 68.
- 12 Vgl. ausführlich P. Sander/W. Thiel, „Intensiv-erweiterte Reproduktion der Arbeitskraft, Arbeitsverhalten der Leiter und sozialistisches Arbeitsrecht“, in: *Komplexe und effektive staatliche Leitung zur Verwirklichung der ökonomischen Strategie*, Berlin 1985, S. 63 ff.; W. Thiel, „Anforderungen an Analysen zur Wirksamkeit des Arbeitsrechts“, NJ 1986, Heft 6, S. 230.
- 13 Denkanstöße gerade auch für die Arbeitsrechtswissenschaft liefert seit Jahren D. Seidel; vgl. z. B.: „Die Stimulierung schöpferisch-riskanter Entscheidungen zur Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts mit Hilfe des Rechts“, *Staat und Recht* 1978, Heft 6, S. 503 ff.; ders., „Förderung von Schöpfertum und Risikobereitschaft durch das sozialistische Recht“, NJ 1985, Heft 4, S. 152 ff.
- 14 Vgl. G. Zellmer, *Entscheidungstheoretische Aussagen zum Risiko und Möglichkeiten seiner Berücksichtigung — untersucht am Beispiel hochaggrierter Bilanzmodelle*, Diss. B, Berlin 1980.
- 15 Der Begriff folgt teilweise Überlegungen von N. S. Malein, *Rechtsverletzungen: Begriff, Ursachen, Verantwortlichkeit*, Moskau 1985, S. 164 (russ.).
- 16 So schon A. Baumgart, in: *Lexikon des Arbeitsrechts* (Stichwort: „Gerechtfertigte Risikohandlung“), Berlin 1972, S. 324 f.