

der sozialen und ökonomischen Effektivität des wissenschaftlich-technischen Fortschritts wirft jedoch darüber hinaus die Frage auf, ob und inwieweit die Anforderungen an das Arbeitsverhalten von Leitern nicht bloß gesellschaftlich gerechtfertigte, sondern auch gesellschaftlich notwendige, zwingende, unabdingbare Risikoentscheidungen einschließen, weil das Arbeitsverhalten der Leiter seinem Wesen nach schöpferisches Verhalten ist. So ist aus arbeitsrechtlicher Sicht die Frage zu beantworten, wie das Nichterbringen höchster, aber notwendiger Leistungsanforderungen, einschließlich notwendiger Risikoentscheidungen, arbeitsrechtlich einzuschätzen ist¹⁷ und welche Konsequenzen daran zu knüpfen sind, wenn ein Leiter sich für eine risikolose, aber eben keinesfalls schöpferische Variante entscheidet, die zwar keinen destruktiven, jedoch einen nicht genügend konstruktiven Charakter trägt. Ein Leiter, der trotz zwingender Erfordernisse keine innovativen Entscheidungen trifft oder das gesellschaftlich notwendige Risiko scheut, wird m. E. gegebenenfalls als Leiter (im arbeitsrechtlichen Sinne) nicht geeignet sein.

Neue Aspekte für die Einschätzung der Eignung des Werkstätigen für die Arbeitsaufgabe

Angesichts der durch den wissenschaftlich-technischen Fortschritt bedingten höheren Anforderungen an die Arbeitsleistungen und das Arbeitsverhalten der Werkstätigen¹⁸ muß klar sein, welche Anforderungen an die Eignung eines Werkstätigen zu stellen sind, welche Kriterien dafür maßgebend sind. Einige Vorstellungen sollen nachfolgend entwickelt werden:

Das erste Kriterium sind die Leistungen des Werkstätigen.

Dieser Aspekt enthält eine Reihe selbständiger Faktoren:

a) die physischen und psychischen Leistungsvoraussetzungen (Kriterien für die gesundheitliche, aber auch die fachliche Eignung);

b) qualitative Anforderungen an das individuelle Arbeitsvermögen, wie erforderliche Qualifikation, berufliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, das Niveau der Allgemeinbildung (Kriterien für die Qualität der Arbeitsleistung als Elemente der fachlichen Eignung);

c) qualitative und quantitative Anforderungen an das Arbeitsergebnis (Kriterien für die Quantität der Arbeitsleistung als Elemente der fachlichen Eignung).

Damit wird deutlich, daß sich der Leistungsaspekt als Kriterium der Eignung auf den rationellen Einsatz des individuellen Arbeitsvermögens einschließlich der rationellen Nutzung des individuellen Bildungspotentials bezieht. Kriterium der Eignung kann eben nicht nur das potentielle Arbeitsvermögen, sondern zugleich das tatsächlich angewandte sein. „Obwohl auf die Effektivität des Umsetzens der Fähigkeiten in ein reales Ergebnis verschiedene Faktoren einwirken, besteht eine entscheidende Ausgangsbedingung in der Sicherung der Übereinstimmung zwischen dem beim Werkstätigen vorhandenen Arbeitsvermögen (Leistungsspotenz) einerseits und den vom Arbeitsprozeß bzw. der Arbeitsaufgabe gestellten Anforderungen andererseits. Eine grundlegende Forderung ist deshalb die Sicherung der Einheit von erweiterter Reproduktion des Arbeitsvermögens und seiner rationellen Nutzung.“¹⁹ In diesem Sinne ist die Erhaltung der Eignung ein spezifisches Charakteristikum für die Nutzung des individuellen Arbeitsvermögens und zugleich ein Entfaltungsmerkmal für die erweiterte Reproduktion der Arbeitskraft.

Das zweite Eignungskriterium ist das Verhalten des Werkstätigen. Arbeitsleistung und Arbeitsverhalten sind nicht voneinander zu trennen, sie bilden eine Einheit. Hohe Qualität des Arbeitsergebnisses setzt regelmäßig hohe Qualität des Arbeitsverhaltens voraus. Die Merkmale für die Entfaltung²⁰ sozialistischen Arbeitsverhaltens (sozialistische Kollektivität, kameradschaftliche Zusammenarbeit und gegenseitige Hilfe, Schöpferium in der Arbeit und insbesondere die sozialistische Arbeitsdisziplin)²¹ werden — bezogen auf die jeweils auszuführende Arbeitsaufgabe — unter den Bedingungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und sich entwickelnder sozialistischer Arbeitsverhältnisse mehr und mehr zu Anforderungen an die Eignung des Werkstätigen. Das gilt in erster Linie für die Erfüllung bzw. Durchsetzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin. Die Realisierung grundlegender Arbeitspflichten aus § 80 AGB ist somit auch grundlegendes Erfordernis, ist ein prinzipielles Kriterium für die Eignung eines jeden Werkstätigen (woraus im Umkehrschluß natürlich nicht folgt, daß jede Verletzung einer Pflicht aus § 80 AGB bereits automatisch Nichteignung bedeutet).

Das dritte Eignungskriterium ist die Einstellung zu Arbeit und Beruf. „Die Qualität des Arbeitsvermögens wird nicht allein durch den Stand der beruflichen Kenntnisse und

Fertigkeiten geprägt, sondern auch durch den Gesundheitszustand sowie durch die Einstellung zur Arbeit, durch das Arbeitsbewußtsein.“²² Nur in der Einheit von Einstellung zur Arbeit, Arbeitsverhalten und Arbeitsleistung kann die Eignung des Werkstätigen objektiv und umfassend beurteilt werden.

Eignungskriterien sind deshalb auch bestimmte berufsspezifische Grundvoraussetzungen, die sich überwiegend in charakterlichen Eigenschaften zeigen, ebenso wie ethisch-moralische Grundvoraussetzungen, die insbesondere bei verantwortungintensiven Arbeitsaufgaben (z. B. Leitungsarbeit, Erziehungsarbeit) eine große Rolle spielen und vor allem durch die Einstellung des Werkstätigen zu dem von der Arbeiterklasse und ihren Moralnormen geforderten Denken und Handeln geprägt sind:

Bei diesen drei herausgearbeiteten Aspekten handelt es sich um relativ selbständige Eignungskriterien²³ des Werkstätigen, also um Bewertungsmaßstäbe, Kennzeichen, Merkmale, Prüfsteine der Eignung. Betriebe und Gerichte sollten diese Kriterien — bezogen auf die konkreten Anforderungen der Arbeitsaufgabe oder des Facharbeiterberufs — herausarbeiten und mit ihnen vergleichen bzw. an ihnen messen. Nur so kann die Behauptung einer Nichteignung objektiviert werden. Eignung des Werkstätigen im arbeitsrechtlichen Sinne ist somit immer ein Optimum an Übereinstimmung der subjektiven Leistungsvoraussetzungen, Arbeitsleistungen, Arbeitsverhaltensweisen und Einstellungen mit den objektiven Anforderungen der vereinbarten oder künftig auszuführenden Arbeitsaufgabe bzw. des Facharbeiterberufs. Daraus folgt zugleich, daß Nichteignung des Werkstätigen nicht die einfache Negation der Eignung darstellt. Mangelnde Eignung

i. S. des o. g. Eignungsbegriffs ist noch keine Nichteignung im juristischen Sinne. Sie weist „lediglich“ auf die Notwendigkeit hin, darauf hinzuwirken, daß die Eignung erhalten bzw. wiederhergestellt wird und das Optimum im Verhältnis zwischen individuell vorhandenem und individuell eingesetztem (angewandtem, genutztem) Arbeitsvermögen erreicht wird.²⁴

Da sich mit der Einführung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts der Inhalt der Arbeitsaufgabe verändern kann, ist z. B. bei vorgesehenen Rationalisierungsmaßnahmen rechtzeitig darauf hinzuwirken, daß die Eignung des Werkstätigen für die vereinbarte bzw. veränderte Arbeitsaufgabe gegeben ist. Hier obliegt den Betrieben, aber auch den Werkstätigen eine große Verantwortung.

- 17 Jedenfalls „Ist in der Normenhierarchie Initiativreiches schöpferisches Handeln höher zu bewerten als einfache Pflichterfüllung“. Vgl. H. Hörz/D. Seidel, „Philosophische Positionen und rechtliche Konsequenzen strafrechtlicher Verantwortlichkeit wegen Fahrlässigkeit“, NJ 1986, Heft 9, S. 375.
- 18 Vgl. ausführlich P. Sander, „Eignung und Nichteignung des Werkstätigen als arbeitsrechtliche Bewertungsbegriffe“, In: Festschrift für R. Schlegel, Humboldt-Universität Berlin, 1984.
- 19 Arbeitsökonomie, Lehrbuch, Berlin 1982, S. 147.
- 20 Vgl. R. Jansen, Probleme der Entwicklung sozialistischen Arbeitsverhaltens, Diss. B, Berlin 1978, S. 120 ff.
- 21 Vgl. W. Thiel, „Wissenschaftlich-technischer Fortschritt - Arbeitsrecht und Arbeitsdisziplin“, In: Rechtsverletzungen im Zusammenhang mit der Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts — Probleme der Vorbeugung und Bekämpfung als Aufgabe des gesamten sozialistischen Rechts (Materialien zur wissenschaftlichen Konferenz vom 21.-22. 10. 1987 in Leipzig), Leipzig 1987, S. 13 ff.
- 22 Arbeitsökonomie, Lehrbuch, a. a. O., S. 147.
- 23 Es versteht sich, daß zwischen den drei genannten Hauptkriterien der Eignung (Leistungs-, Verhaltens- und Einstellungsaspekt) vielfältige kausal-konditionale Beziehungen bestehen. Verhaltensmerkmale sind z. B. auf Einstellungen zurückzuführen, Leistungsverhalten äußert sich auch in disziplinierter Arbeit oder als Disziplinverletzung usw. Zur Feststellung der Eignung oder Nichteignung eines Werkstätigen für die Arbeitsaufgabe sind daher psychologische Erkenntnisse sehr bedeutsam. Das herauszuarbeiten, würde jedoch die Möglichkeiten dieses Beitrages übersteigen.
- 24 Nichteignung eines Werkstätigen im arbeitsrechtlichen Sinne ist m. E. dann gegeben, wenn die Erfüllung der Arbeitsaufgabe in ihren grundlegenden Anforderungen objektiv oder subjektiv unmöglich wird. Sie liegt m. E. auch dann vor, wenn zwischen objektiven Leistungs-, Verhaltens- und Einstellungsanforderungen einerseits und den subjektiven Voraussetzungen und Ergebnissen andererseits eine so erhebliche Diskrepanz besteht, daß eine Weiterbeschäftigung bzw. eine weitere Berufsausbildung oder Qualifizierung gesellschaftlich, d. h. i. S. der rationellen Nutzung des Arbeitsvermögens und der Persönlichkeitsentwicklung des Werkstätigen, nicht mehr gerechtfertigt ist.

Neuerscheinung im Staatsverlag der DDR

Prof. Dr. Joachim Hemmerling:
Ideen, Neuerungen, Erfindungen
Schriftenreihe „Recht in unserer Zeit“, Heft 76
112 Seiten; EVP (DDR): 1,75 M

Aus dem Inhalt: Neuerer, Erfinder und Schlüsseltechnologie/Förderung des Schöpferturns der Jugend/Stimulierung der Neuerer und Erfinder/Rechte und Pflichten der Neuerer/Aufgaben der Neuereraktive/Anmeldung von Patenten/Nutzenermittlung, Anerkennung und Vergütung/Aufgaben der Gewerkschaften/Verantwortung der Leiter