

für ein neues Arbeitsrecht enthielten. Es waren dies insbesondere die Grundsätze und Ziele der SED vom 21. April 1946, die Proklamation über die Grundrechte des deutschen Volkes vom 19. September 1946 und die Sozialpolitischen Richtlinien vom 30. Dezember 1946.⁴ Im Zentrum der zuletzt genannten Dokumente standen Grundrechte: vom Recht jedes Bürgers auf Arbeit über das Recht jedes Arbeitenden auf Erholung bis hin zum Recht auf Versorgung bei Krankheit, bei Invalidität und im Alter.

Erstmals ging es dabei nicht um bloße Programmsätze, sondern um in den revolutionär umzugestaltenden Arbeits- und anderen gesellschaftlichen Verhältnissen wurzelnde, real garantierte Grundrechte, die zugleich Prinzipien zur inhaltlichen Gestaltung der gesellschaftlichen Verhältnisse verkörperten. Die Sozialpolitischen Richtlinien räumten sowohl den betrieblichen Regelungen als auch den Tarifverträgen als überbetrieblichen kollektiven normsetzenden Verträgen den gebührenden Stellenwert ein, orientierten aber zugleich auf die „Zusammenfassung aller arbeitsrechtlichen Vorschriften in einem Arbeitsgesetzbuch“ und auf eine „einheitliche Arbeitsgerichtsbarkeit“.^{4,5}

Der Inhalt dieser grundlegenden Dokumente der SED fußte auf in jahrzehntelangem hartem Klassenkampf verfochtenen Forderungen von Generationen deutscher Arbeiter und ihrer Klassenorganisationen. In der damaligen sowjetischen Besatzungszone konnten die Werktätigen bei der Realisierung dieser Forderungen, die das entschlossene Handeln der Arbeiterklasse und ihrer Verbündeten verlangten, auf die Hilfe der Sowjetunion rechnen.

Ebenso wie die Schaffung des Volkseigentums an alte Forderungen der Arbeiterklasse anknüpfte, wie sie z. B. während der Novemberrevolution 1918 in den Kämpfen für die Sozialisierung ihren Ausdruck fanden — und übrigens auch verbal in den Aufruf des Rates der Volksbeauftragten vom 12. November 1918 (RGBl. S. 1303) eingingen —, beruhten auch Zielvorstellungen für das neu zu schaffende Arbeitsrecht auf alten Rechtsforderungen der Arbeiterbewegung. Das reichte von der Arbeitsbeschaffung für alle Arbeitswilligen als erster Stufe eines Rechts auf Arbeit über das Koalitions- und Kollektivvertragsrecht, das Mitbestimmungsrecht bis zum Recht auf Arbeitsschutz und soziale Sicherheit bei vorübergehender und dauernder Arbeitsunfähigkeit. Alle diese Ziele konnten jeweils nur gemäß den revolutionär dafür geschaffenen Voraussetzungen der Wirklichkeit nähergebracht werden.

Gewährleistung der Grundrechte auf dem Gebiet der Arbeit

Die Verfassung der DDR von 1949, die juristische Geburtsurkunde des neuen Staates, fixierte in ihren Abschnitten über die Rechte des Bürgers und über die Wirtschaftsordnung die in der antifaschistisch-demokratischen Umwälzung erzielten Ergebnisse und formulierte zugleich verbindliche Grundvorschriften für die weitere Gestaltung der Arbeitsverhältnisse und des Arbeitsrechts. Die sozialistischen Elemente auf politischem, ökonomischem, sozialem und geistig-kulturellem Gebiet bestimmten mehr und mehr die Entwicklung der Arbeitsverhältnisse und prägten damit auch das Wesen des Arbeitsrechts. Von Anfang an war für die arbeitsrechtliche Gesetzgebung nach Art. 112 Verf. ausschließlich die Republik zuständig; eine Kompetenz der damaligen fünf Länder der DDR war auf diesem Gebiet nicht gegeben. Damit war die Forderung nach Einheitlichkeit der Gesetzgebung und Rechtssicherheit erhoben. Dieser Grundgedanke war konkret in Art. 18 Abs. 1 Verf. enthalten: „Die Republik schafft unter maßgeblicher Mitbestimmung der Werktätigen ein einheitliches Arbeitsrecht, eine einheitliche Arbeitsgerichtsbarkeit und einen einheitlichen Arbeitsschutz.“

Wie das neue einheitliche Arbeitsrecht aussehen sollte, war wesentlich an den in Art. 14 bis 18 Verf. geregelten Grundrechten der Bürger abzulesen. Die wesentlichen waren:

- das gewerkschaftliche Vereinigungs- und Betätigungsrecht,
- das Recht auf Arbeit und Arbeitsschutz,
- das Recht auf Freizeit und Erholung und auf soziale Sicherheit bei Mutterschaft, Arbeitslosigkeit, vorübergehender und dauernder Arbeitsunfähigkeit und im Alter,
- das Mitbestimmungsrecht,
- das Recht auf ein der Leistung entsprechendes und ein menschenwürdiges Dasein sicherndes Arbeitsentgelt,
- das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit (zugleich Ausdruck der in Art. 7 Abs. 1 Verf. geregelten Gleichberechtigung von Mann und Frau).

Darüber hinaus regelte die Verfassung den besonderen Schutz der Frau und die Schaffung von Einrichtungen, die es ermöglichten, daß die Frau „ihre Aufgabe als Bürgerin und Schaffende mit ihren Pflichten als Frau und Mutter verein-

baren kann“ (Art. 18 Abs. 5 Verf.). Die Jugend wurde besonders geschützt und Kinderarbeit verboten.

Diese Festlegungen der Verfassung wurden durch das Gesetz der Arbeit zur Förderung und Pflege der Arbeitskräfte, zur Steigerung der Arbeitsproduktivität und zur weiteren Verbesserung der materiellen und kulturellen Lage der Arbeiter und Angestellten (GdA) vom 19. April 1950 (GBl. Nr. 46 S. 349) weiter ausgestaltet, präzisiert sowie z. T. bereits auf höherem Niveau gewährleistet. So enthielt § 1 GdA das Recht des Bürgers auf Arbeit und legte dazu fest: „Es muß ihm ein seinen Fähigkeiten entsprechender und zumutbarer Arbeitsplatz nachgewiesen werden.“ Den staatlichen Organen wurden konkrete Aufgaben übertragen, um dieses Grundrecht zu garantieren. So war u. a. jährlich im Rahmen des Volkswirtschaftsplanes ein Arbeitskräfteplan und ein Nachwuchsplan aufzustellen.

Das Gesetz der Arbeit von 1950 und ebenso die nach dem Sieg der sozialistischen Produktionsverhältnisse geschaffenen großen arbeitsrechtlichen Kodifikationen, das Gesetzbuch der Arbeit (GBA) von 1961 und das Arbeitsgesetzbuch (AGB) von 1977, haben nicht nur in ihren grundlegenden Eingangsvorschriften präzisiert, in welcher Art und mit welchem Inhalt die Grundrechte auf dem Gebiet der Arbeit zu verwirklichen sind; sie haben auch in den jeweiligen Sachkapiteln geregelt, welche Aufgaben und welche Rechte und Pflichten sich aus diesen grundsätzlichen Vorschriften im einzelnen ergeben. So enthielt das Gesetz der Arbeit einen Abschnitt über die planmäßige Verwendung der Arbeitskräfte (§§ 26 bis 28 GdA). In ihm war u. a. die Pflicht zur Einsparung von Arbeitskräften durch gute Arbeitsorganisation, die Werbung von Arbeitskräften und die Verbesserung der betrieblichen Einrichtungen geregelt. Ein weiterer Abschnitt vereinheitlichte das Kündigungsrecht (§ 38 GdA) und verpflichtete zur Ausarbeitung einer diese Regelung konkretisierenden Ministerratsverordnung.

Ein Vergleich zwischen dem Gesetz der Arbeit von 1950, dem GBA von 1961 und dem AGB von 1977 zeigt, daß der Gesetzgeber in diesen grundlegenden Gesetzeswerken jeweils die durch den Fortschritt der Gesellschaftsentwicklung bedingten Erfordernisse berücksichtigt und zugleich die damit eröffneten Möglichkeiten des inhaltlichen Ausbaus der Grundrechte der Bürger auf dem Gebiet der Arbeit genutzt hat. So enthielt § 2 Abs. 1 GBA eine Regelung des Rechts auf Arbeit, die auf dem mit dem Sieg der sozialistischen Produktions- und damit Arbeitsverhältnisse grundsätzlich erreichten sozialistischen Gehalt dieses Grundrechts aufbaute. § 2 Abs. 1 Satz 2 GBA lautete: „Es (das Recht auf Arbeit — F. K.) besteht in dem Recht auf einen Arbeitsplatz, auf gleichen Lohn für gleiche Arbeitsleistung und auf Lohn nach Quantität und Qualität der Arbeit sowie auf schöpferische Mitwirkung an der Ausarbeitung und Erfüllung der Pläne und an der Leitung der Betriebe und der Wirtschaft.“ Diesem sozialistischen Gehalt des Rechts auf Arbeit gemäß erklärte § 2 Abs. 2 GBA die Arbeit und die Entwicklung der Fähigkeiten zum gesellschaftlichen und zum eigenen Nutzen sowie die Mitwirkung an der Leitung und Planung der Betriebe und der Wirtschaft zu „moralischen Pflichten jedes arbeitsfähigen Bürgers“ — Gedanken, die dann später von der sozialistischen Verfassung der DDR von 1968 i. d. F. von 1974 aufgegriffen worden sind.

Auch und gerade das geltende AGB von 1977 hat dem erreichten gesellschaftlichen Entwicklungsstand gemäß in § 1 ff. die verfassungsmäßig garantierten Grundrechte auf dem Gebiet der Arbeit weiter ausgestaltet und dargelegt, wie sie in den Arbeitsverhältnissen seines Gegenstandes verwirklicht werden.

Entwicklung arbeitsrechtlicher Institutionen im Einklang mit den Grundrechten

Nicht nur die Grundsatzbestimmungen der großen arbeitsrechtlichen Kodifikationen enthielten Vorschriften für die Gewährleistung der Grundrechte auf dem jeweils möglichen und erforderlichen Niveau. Ebenso — und vielleicht sogar noch augenfälliger — zeigt sich das in der Normierung der verschiedenen arbeitsrechtlichen Institutionen, die der Verwirklichung dieser Grundrechte im einzelnen dienen bzw. dienen.

Welch ein großer inhaltlicher Qualitätssprung wird sichtbar, wenn man z. B. die zwei Paragraphen über Kündigungsrecht im GdA von 1950 mit dem bereits theoretisch fundierten

4 Vgl. Dokumente der SED, Bd. 1, Berlin 1952, S. 5 ff., S. 91 ff. und S. 139 ff.

5 Dokumente der SED, Bd. 1, a. a. O., S. 142 und 144.