ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA) (Ed.)

Article — Digitized Version

Entwicklungslinien des Arbeitsrechts in der Ostzone

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv (HWWA) (Ed.) (1951) : Entwicklungslinien des Arbeitsrechts in der Ostzone, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 31, Iss. 3, pp. 20-26

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/131272

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Entwicklungslinien des Arbeitsrechts in der Ostzone

Von einem wissenschaftlichen Mitarbeiter

GESELLSCHAFTSFORM UND ARBEITSRECHT

Wer die Entwicklung des Arbeitsrechts nicht nur als eine Aufeinanderfolge gesetzgeberischer Maßnahmen betrachtet, sondern sie als einen Teil und zugleich als konkretes Ausdrucksmittel des menschlichen Seins wertet, kann sich der Tatsache nicht verschließen, daß sie tief in den jeweils gegebenen gesellschaftlichen Verhältnissen und ihren Spannungen zwischen individuellen Interessen und sozialen Forderungen wurzelt. Unter den gesellschaftlichen Verhältnissen soll dabei nichts anderes verstanden werden als die — freilich in ständigem Werden begriffene und durch ihre inneren Gegensätze zur Umgestaltung angetriebene — tatsächliche Lebensform einer zu einer Schicksalsgemeinschaft zusammengefaßten Gruppe von Menschen. Der von diesem objektiven Standpunkt aus betrachtete Begriff der Gesellschaft ist nicht, wie dies heutzutage oft geschieht, gleichzusetzen mit irgendeiner Ideologie, die gerade die tatsächliche Lebensform zu ändern trachtet, ihre Wahrhaftigkeit also aus subjektiven Gesichtspunkten negiert. Es kommt auch nicht darauf an, worauf sich diese Lebensform gründet, ob sie aus der inneren Überzeugung des Menschen heraus organisch gewachsen oder ob sie ihm durch stärkere Mächte oktroyiert ist. Ausschlaggebend für eine soziologische Betrachtung des Rechts erscheint allein die Erkenntnis, daß sie in der oder jener Gestalt tatsächlich besteht.

Wenn man die Entwicklungstendenz des Arbeitsrechts in der DDR unter diesem Aspekt betrachtet, so zeigt sich, daß sie von zwei gesellschaftlichen Erscheinungen beherrscht wird.

1. Die eine von ihnen ist historisch zu erfassen und besteht in der Tatsache, daß die Herausbildung des Arbeitsrechts als selbständige Rechtsdisziplin eng mit dem Ringen der individualistischen und sozialen Mächte verknüpft ist. Obwohl das Recht des Arbeitnehmers bis zum ersten Weltkrieg ausschließlich unter das Vertragsrecht des gemeinen Rechts und später des BGB subsumiert wurde und ein prinzipieller Unterschied zwischen der Arbeitskraft als höchstpersönlichem, immateriellen Gut und der materiellen Ware nicht anerkannt wurde [1]), machten sich die ersten Ansätze zu einer sozialen Sonderstellung des Arbeiters in der Paulskirchenversammlung 1848 bemerkbar, als der Abgeordnete Adolf Lette die gesetzliche Verankerung von Arbeiterausschüssen in den Betrieben forderte. Das Zusammentreffen dieser Forderung mit den demokratischen Strömungen jener Zeit kennzeichnet deutlich die enge Verbindung zwischen Recht und gesellschaftlicher Wirklichkeit; denn das damals geltende, auf einem extremen Liberalismus aufbauende Recht hätte eine derartige Verfügungsbeschränkung des Unternehmers niemals zugelassen, wenn sich nicht gleichzeitig die Staatsform und mit ihr die Form des menschlichen Zusammenlebens überhaupt änderten. Nach dem Scheitern der Paulskirchenversammlung kam das Arbeitsrecht bis zum ersten Weltkrieg kaum über seine individualistischen Schranken hinaus. Lediglich der Schutz der Gesundheit und des Lebens des Arbeiters durch die Gewerbeordnung, die Sozialversicherung, die gesetzliche Regelung des Koalitionswesens durch § 152 GO und die ersten Abschlüsse von Tarifverträgen deuten auf eine veränderte soziale Einstellung zu den Fragen des industriellen Proletariats hin, indem der Arbeiter nicht mehr ausschließlich als Partei eines Austauschvertrags, sondern in gewissen, zunächst öffentlich-rechtlichen Beziehungen als Teil einer Gemeinschaft anerkannt wird, die den sozialen Nöten und dem Unternehmertum zur Wahrung ihrer eigenen Lebensinteressen entgegentritt [2]). Die soziale Idee findet also hauptsächlich im Kollektivgedanken ihren frühesten Ausdruck [3]).

Nach dem ersten Weltkrieg erfuhr der soziale Gedanke im Arbeitsrecht eine ungeahnte Ausweitung nach zwei Richtungen: Einmal wurde der Kollektivismus verstärkt und fand in grundlegende Gesetze Eingang [4]), wobei sich nunmehr auch der Staat durch Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen und durch Zwangstarife in die kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen einschaltete. Zum anderen trat auch in denjenigen Gebieten des Arbeitsrechts, die ihrer Natur nach dem Kollektivismus unzugänglich sind, die individualistische Tendenz stärker zurück. Sie machte namentlich im Arbeitsvertragsrecht dem Gemeinschaftsgedanken insofern Platz, als Rechtslehre und Rechtsprechung die arbeitsrechtlichen Probleme nicht mehr allein vom Gesichtspunkt eines Austauschverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern von dem der Betriebsgemeinschaft aus lösten und die typisch individualistischen Regeln des Schuldrechts weitgehend für unpassend und daher unanwendbar erklärten [5]). Auf den ausgedehnten Theorienstreit, der sich an diese Auffassung anknüpfte, kann im Rahmen dieses Aufsatzes nicht näher eingegangen

[1]) Vgl. Lothmar: Der Arbeitsvertrag (1902).

[2]) Hierher gehört auch die vereinzelte Bildung von Arbeiterausschüssen in den Betrieben und ihre gesetzliche Regelung in Spezialgesetzen, die aber auf den Gesamtcharakter des Arbeitsrechts bis 1916 keinen wesentlichen Einfluß ausübten.

[3]) Vgl. z. B. die sog. kaiserliche Botschaft vom 17. 11. 1881, die das künftige Gefüge der Sozialversicherung als die „Zusammenfassung der realen Kräfte des Volkslebens in Form korporativer Genossenschaften unter staatlichem Schutz" bezeichnet.

[4]) Vgl. z. B Tarifvertrags-Vo. vom 23. 12. 1918, Betriebsrätegesetz vom 4. 2. 1920, Schlichtungs-Vo. vom 30. 10. 1923.

[5]) Den Ausgang nahm diese Lehre bei Potthoff (Wesen und Ziel des Arbeitsrechts, 1922), der das Austauschverhältnis durch ein betriebliches Organisationsverhältnis ersetzen wollte, und in dem berühmt gewordenen Urt. des Reichsgerichts vom 6. 2. 1923 über das Betriebsrisiko (RGZ 106, 272). Sie wurde vom Reichsarbeitsgericht fortgesetzt (z. B. RAG vom 20. 6. 1928 — ArbRS. 3, 116) und namentlich von Siebert und Nikisch wissenschaftlich begründet. Vgl. Nikisch, Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis (1941).

werden. Es sei nur hervorgehoben, daß auch die Gegner der Lehre vom Gemeinschaftsverhältnis den individualistischen Standpunkt des BGB vielfach verließen [6]).

Nach dem zweiten Weltkrieg wurde die Entwicklung des Arbeitsrechts vom Individualrecht zum Sozialrecht fortgesetzt. Die Wege, die man dabei beschreitet, sind jedoch verschieden. Während man in Westdeutschland entsprechend der Struktur der freien Wirtschaft die Lösung ihrer Probleme dem Spiel der sozialen Mächte überläßt [7]), gibt letzteren in Ostdeutschland der Staat durch sein allumfassendes Eindringen in die gesellschaftlichen Formen eine bestimmte Richtung. Damit kommen wir zu der zweiten, staatsrechtlichen Grundlage der neueren Arbeitsrechtsentwicklung.

2. Auszugehen ist von der in der DDR herrschenden Staatsform der absoluten Demokratie. Das bedeutet zweierlei: Einmal erscheint die Staatsgewalt absolut in der Weise, als sie keine Gewaltenteilung und Gewaltentrennung kennt, sondern sich alle Macht im Parlament bzw. in den Volksvertretungen der Gebietskörperschaften vereinigt, die die übrigen Zweige staatlicher Funktionen kontrollieren [8]). Absolut heißt aber zugleich, daß der Staat in universalistischer Weise alle öffentlichen Belange regelt und überwacht und somit dem freien Spiel der wirtschaftlichen und sozialen Kräfte keinen Raum läßt. Die Interessen des Individuums finden ihre Grenze an den Interessen des Staates. Im Gegensatz hierzu steht der Rechtsstaat, der sich relativiert und nur insoweit in Funktion tritt, als es zum Schutze der individuellen Interessen erforderlich erscheint.

Andererseits handelt es sich um eine Demokratie. Das bedeutet wiederum, daß der Staat die sozialen Gewalten, die Arbeitnehmerverbände, die Vertretungen der Arbeitgeber, die wirtschaftlichen Machtfaktoren usw. nicht völlig ausschaltet, wie dies z. B. der monarchische Absolutismus in seiner wirtschaftlichen Form, dem Merkantilismus, tat, sondern sie sich lediglich nutzbar macht und, da er sich als Demokratie mit ihnen identifiziert, in ihnen aufgeht. Die sozialen Gewalten bleiben zwar in ihrem Bestande erhalten, aber ihre Träger werden zu Subjekten des öffentlichen Rechts, durch die der Wille des Staates zum Ausdruck kommt. Angesichts dieses breiten Betätigungsfeldes öffentlicher Gewalt sollte man weniger von einem Totalstaat als vielmehr von einem Universalstaat sprechen.

Es ist sonach festzuhalten, daß die gesellschaftlichen Grundlagen von dem universalistischen Eingreifen des Staates in sämtliche öffentlichen Belange einerseits und von dem historisch bedingten Fortschreiten des Arbeitsrechts vom Individualrecht zum Sozialrecht andererseits beherrscht werden.

Diese Prinzipien finden ihren konkreten arbeitsrechtlichen Ausdruck in zwei Faktoren, die den Ausgangspunkt aller juristischen Erörterungen zu bilden haben:

1. in der staatlichen Planung des gesamten Arbeitslebens;
2. in einem verstärkten, staatlich kontrollierten Kollektivismus bei der Durchführung des Produktionsprozesses.

WIRTSCHAFTSPLANUNG UND ARBEITSRECHT

Die bisher für zwei Jahre, künftig auf fünf Jahre erstellten Wirtschaftspläne beherrschen derartig das gesamte Arbeitsrecht, daß ohne ihre Kenntnis die gesetzgeberischen Maßnahmen in der DDR unverständlich bleiben. Durch sie wird das Verhältnis der sozialen Kräfte sowohl im kollektiven als auch im Individualarbeitsrecht staatlicher Lenkung unterworfen. Der gesetzgeberische Grundsatz der Einordnung der produktiven Arbeit in die Planung ist im Gesetz der Arbeit vom 19. 4. 1950 (GBl. S. 349) und in den jeweils für ein Jahr erlassenen Plangesetzen und ihren Durchführungsverordnungen festgelegt [9]). Die Pläne bezwecken eine Steigerung der Produktion und die damit verbundene Anreicherung von Volksvermögen durch eine optimale Ausnutzung der Arbeitsreserven im Wege der Arbeitslenkung, der Ausbildung und des richtigen Einsatzes von Facharbeitern, der Nachwuchslenkung, der besseren Arbeitsorganisation sowie der staatlichen Verteilung der aus der Produktion zur Verfügung stehenden Lohnsumme. Sie werden auf die beteiligten öffentlich-rechtlichen Institutionen und die volkseigenen Betriebe durch Einzelpläne aufgeteilt, während die Privatwirtschaft nur mittelbar durch Kontingentszuteilung und Abschluß von Lieferverträgen mit der volkseigenen Wirtschaft an ihnen teilnimmt.

Im einzelnen ergeben sich aus der Planbezogenheit folgende Neuerungen im Arbeitsrecht der DDR gegenüber den Prinzipien der freien Wirtschaft:

1. Auf dem Gebiete der Arbeitslenkung zeigt sich eine besonders starke Abhängigkeit der Arbeitsplatzwahl von der öffentlichen Verwaltung. Die planmäßige Arbeitskräftelenkung hat zum Ziel, durch Heranbildung möglichst vieler qualifizierter Fachkräfte eine absolute Erhöhung der Beschäftigtenzahl zu erreichen und durch Umgruppierung der „unproduktiven" Arbeitnehmer sowie durch erhöhten Einsatz der Frauen die Schwerpunktindustrien stärker zu besetzen. Dies ist nur mit Hilfe hoheitlicher Maßnahmen möglich, und so erscheint es bezeichnend, daß in der DDR im Gegensatz zum Bonner Grundgesetz die freie Arbeitsplatzwahl nicht verfassungsmäßig gewährleistet ist. Daraus ergibt sich für den Staat die Befugnis, Eingriffe in die individuelle Freiheitssphäre vorzunehmen, die sich gegenwärtig nach zwei Richtungen auswirkt:

Einmal besteht die Möglichkeit, über bloße Notstandsarbeiten hinaus durch privatrechtsgestaltenden Hoheitsakt Zwangseinweisungen von Arbeitskräften vorzunehmen. Die gesetzliche Grundlage ist die von der

[6]) Z. B. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts (1931) I, S. 227 ff.
[7]) Einen deutlichen Beweis dafür liefern die seit Januar 1950 geführten Hattenheimer Besprechungen.
[8]) Vgl. Art. 50 Verf. DDR.
[9]) Für das Jahr 1950 vgl. Gesetz über den Volkswirtschaftsplan 1950 vom 20. 1. 1950 (GBl. S. 41). Für das Jahr 1951 steht das Gesetz noch aus. Es wurde bisher nur eine Verordnung über die Ausarbeitung des Fünfjahresplanes 1951—1955 vom 20. 10. 1950 (GBl. S. 1111) erlassen.

ehemaligen Deutschen Wirtschaftskommission erlassene Arbeitseinweisungsverordnung vom 2. 6. 1948 (ZVoBl. S. 255). Sie geht zwar grundsätzlich von der Deckung des Arbeitskräftebedarfs durch freie Werbung aus, gestattet jedoch, über die Arbeitsverpflichtung zur Beseitigung öffentlicher Notstände hinaus zur Erfüllung von Produktionsprogrammen in lebenswichtigen Betrieben und zu Arbeiten für die Besatzungsmacht Zwangseinweisungen vorzunehmen. Dabei taucht die Frage auf, ob neben diesen gesetzlichen Spezialbestimmungen eine allgemeine Arbeitspflicht konstruiert werden kann. Weder die Verfassung noch das Gesetz der Arbeit erkennen eine solche Verpflichtung ausdrücklich an; sie muß aber aus dem Grundgedanken der Wirtschaftsplanung heraus bejaht werden. Wenn dem Bürger verfassungsmäßig ein Recht auf Arbeit garantiert ist, das durch Arbeitskräfteplanung realisiert werden soll, so muß diesem Recht eine Pflicht zur Arbeit gegenüberstehen, um den gesamten Plan, in dem alle vorhandenen Arbeitskräfte berücksichtigt werden, nicht wirkungslos zu machen. Im Gegensatz zur Arbeitsverpflichtung im technischen Sinne nach der Arbeitseinweisungsverordnung ist in diesem Falle jedoch kein Mittel der Vollstreckung gegeben. Die einzige Zwangsmöglichkeit besteht in der aus dem früheren Recht bekannten Entziehung der Arbeitslosenunterstützung Arbeitsunwilliger. Sie wirkt allerdings nur mittelbar und wird nicht in allen Fällen zum Erfolg führen.

Zum anderen zieht die Wirtschaftsplanung notwendigerweise eine Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels nach sich; denn der planmäßige Einsatz der Arbeitskräfte bedingt eine staatliche Regulierung von deren Fluktuation. Wenn auch das strenge Zustimmungserfordernis des Arbeitsamtes nach der Arbeitsplatzwechselverordnung vom 1. 9. 1939 nicht aufrecht erhalten wurde, so bestimmt doch eine Dienstanweisung der ehemaligen Zonenverwaltung für Arbeit und Sozialfürsorge vom 16. 5. 1947 (ZVoBl. S. 38) in einer recht weiten Auslegung des Kontrollratsbefehls Nr. 3 vom 17. 1. 1946, daß das Arbeitsamt gegen jede Lösung von Arbeitsverhältnissen Widerspruch erheben darf, wenn dies aus arbeitsmarkttechnischen Gründen erforderlich erscheint. Ob diese Dienstanweisung eine ausreichende Rechtsgrundlage in Kontrollratsbefehl Nr. 3 findet, der lediglich eine Anzeigepflicht von Entlassungen festlegt, ist fraglich; sie dürfte aber durch die gesetzgeberischen Maßnahmen über die Wirtschaftsplanung nachträglich sanktioniert worden sein.

2. Die Freiheit in der Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen findet ebenfalls ihre Grenzen an der Wirtschaftsplanung. Daß die Parteien des Einzelarbeitsverhältnisses beim Abschluß des Arbeitsvertrages nicht völlig frei, sondern an die Normen der Kollektivverträge gebunden sind, ist nicht neu. Bereits die Tarifvertragsordnung vom 23. 12. 1918 legte den sog. Inhaltsnormen des Tarifvertrages, d. h. denjenigen Regeln, die den Inhalt des Einzelarbeitsverhältnisses ausgestalten sollten, unmittelbare und in der Regel unabdingbare Wirkung bei. Die jetzt in der DDR gültige Verordnung über Kollektivverträge vom 8. 6. 1950 (GBl. S. 493) geht noch darüber hinaus, indem sie außer den Inhaltsnormen auch die Abschlußnormen, d. h. die Regeln über Voraussetzungen und Form des Abschlusses von Einzelarbeitsverträgen, zu Normativbestimmungen erklärt [10]) und diese normative Wirkung nicht nur Tarifverträgen, sondern allen Kollektivverträgen gesetzlich verleiht. Aber darin besteht nicht die wesentliche Neuerung gegenüber dem früheren Rechtzustand; sie ist vielmehr in der Art der kollektivvertraglichen Verbindlichkeit und in ihrem Verhältnis zu den Plangesetzen zu suchen.

Die Wirtschaftsplanung verträgt sich weder mit der freien Aushandlung der Arbeitsbedingungen unter den Parteien des Arbeitsverhältnisses noch mit dem Kampf ihrer Organisationen um die Ausgestaltung des normativen Teils der Kollektivverträge. Staatliche Planung und Vertragsfreiheit stehen sich als Gegensätze gegenüber, wobei die letztere ihre Grenzen an der ersteren findet. Die Koordinierung beider Faktoren kann freilich auf verschiedenen Wegen erreicht werden. Zuweilen geschieht dies dadurch, daß überhaupt jede kollektive Regelung ausgeschlossen und die Arbeitsbedingungen durch den Staat selbst im Verordnungswege festgesetzt werden. Eine solche Erscheinung ist uns aus den faschistischen Ländern bekannt. Die Gesetzgebung der DDR hat einen anderen Weg gewählt. Sie hat zwar die Möglichkeit einer Regelung der Arbeitsbedingungen durch individuelle oder kollektive Vereinbarungen nicht aufgehoben, hat aber in mehrfacher Weise Vorsorge getroffen, daß dadurch das Planziel nicht gefährdet wird:

Hinsichtlich der kollektivvertraglichen Regelung bestimmt zunächst die Kollektivvertrags-VO. vom 8. 6. 1950, daß sämtliche Kollektivverträge — also sowohl Tarifverträge als auch Betriebsvereinbarungen und Betriebsverträge — nur für die Dauer eines Planjahres abgeschlossen und inhaltlich den Plänen angepaßt werden müssen, wobei durch die Möglichkeit, Mustertarifverträge und Richtlinien des Bundesvorstandes des FDGB über Betriebsverträge und Betriebsvereinbarungen für verbindlich erklären zu lassen, die Planbezogenheit besonders gesichert wird [11]).

Damit ist an sich schon eine Koordinierung von Planung und Vertragsfreiheit erreicht. Aber der Gesetzgeber geht noch weiter, indem er auch Vorkehrungen formeller Art trifft: Die Kollektivvertragspartner werden in das öffentliche Recht einbezogen und ihre Vertragsautonomie dahin eingeschränkt, daß alle Kollektivverträge der Genehmigung bzw. Bestätigung durch die Arbeitsverwaltung und einer konsti-

[10]) Es ist zweifelhaft, ob auch die Solidar- und Betriebsverfassungsnormen unmittelbar und unabdingbar wirken oder ob sie nur obligatorische Verpflichtungen unter den Tarifvertragspartnern erzeugen. Die Kollektivvertrags-Vo. sagt nichts ausdrücklich darüber aus. Die Rechtslehre bejahte bereits auf Grund des SMAD-Befehls 61 vom 14. 3. 1947 über den Abschluß von Tarifverträgen ihre normative Wirkung. Es besteht kein Grund, von dieser Ansicht abzuweichen, zumal da sie — wie noch zu zeigen sein wird — dem Charakter der neuen Kollektivverträge durchaus entspricht.

[11]) Dies wirkt sich besonders auf die Lohnhöhe aus, indem die Tarifvertragspartner diese nicht frei aushandeln, sondern nur innerhalb der durch den Plan festgesetzten Gesamtlohnsumme unter Berücksichtigung der Lohnregelung der übrigen Tarifverträge vereinbaren dürfen.

tutiv wirkenden Registrierung bedürfen. Die publizistische Tendenz tritt bei den Tarifvertragspartnern auf Arbeitgeberseite deutlich in Erscheinung; denn als solche werden für die volkseigene Industrie und die Verwaltung ausschließlich die zuständigen Fachministerien, die Vereinigungen volkseigener Betriebe als Anstalten des öffentlichen Rechts und sonstige öffentlich-rechtliche Rechtspersönlichkeiten, für die als Reparationsgut im Eigentum Rußlands stehenden Betriebe deren Verwaltungen und für die Privatindustrie die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern anerkannt. Private Arbeitgeberorganisationen, die übrigens in der DDR de facto verboten sind, besitzen keine Tariffähigkeit, was in der Verfassung der DDR seine Bestätigung zu finden scheint, wenn in deren Art. 17 zwar von der maßgeblichen Beteiligung der Arbeitnehmer an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen gesprochen wird, im Gegensatz zu Art. 165 Abs. 1 Weim. Verf. aber die Unternehmerorganisationen unerwähnt bleiben.

Auch die Gewerkschaften und ihre Dachorganisation, der FDGB, sind heute als Körperschaften des öffentlichen Rechts zu betrachten, obwohl dies nicht expressis verbis festgelegt ist. Die ihnen gesetzlich zugewiesenen Aufgaben lassen sie ausschließlich als öffentliche Wirtschaftssubjekte erscheinen, die verantwortlich in die staatliche Organisation einbezogen sind. Solche Aufgaben sind z. B. die Preiskontrolle, die Aufsicht über die Sozialversicherung [12]) und die Kontrolle und Durchführung der Wirtschaftspläne. Im einzelnen sind die Gewerkschaften sowohl in ihrer Aufgabenstellung als auch in personalpolitischer Hinsicht so eng mit der unmittelbaren Staatsverwaltung verflochten, daß an ihrem öffentlich-rechtlichen Charakter kein Zweifel mehr bestehen kann [13]).

Die öffentlich-rechtliche Stellung der Gewerkschaften reicht bis in die einzelnen Betriebe hinein. Am 25. und 26. 11. 1948 beschloß der Bundesvorstand des FDGB, in Betrieben mit mehr als 80 % gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern die Betriebsräte durch gewerkschaftseigene Organe, die Betriebsgewerkschaftsleitungen, zu ersetzen und ihnen die im Kontrollratsgesetz Nr. 22 vom 10. 4. 1946 festgelegten Befugnisse zu übertragen. Die Umwandlung vollzog sich seinerzeit ohne gesetzliche Grundlage mit Hilfe der tatsächlichen Macht der Gewerkschaften. Eine entsprechende Verordnung der damaligen Deutschen Wirtschaftskommission, die in Aussicht gestellt war, ist niemals erlassen worden. Erst § 6 des Ges. d. Arbeit vom 19. 4. 1950 erkennt die Betriebsgewerkschaftsleitungen als alleinige Vertretungen der Belegschaft in allen Betrieben an. Damit erhält auch der Betriebsvertrag in den volkseigenen Betrieben öffentlich-rechtlichen Charakter; denn als seine Parteien erscheinen die Gewerkschaften, vertreten durch ihr betriebliches Organ, und der Betriebsleiter als Organ der staatlichen Wirtschaft. In den Privatbetrieben ist diese Frage insofern nicht ganz geklärt, als hier der Gewerkschaft der private Arbeitgeber als Partei gegenübersteht. Immerhin dürfte auch die Betriebsvereinbarung stark zum öffentlich-rechtlichen Institut tendieren, was ihre materielle und formelle Gleichstellung mit dem Tarifvertrag durch die Kollektivvertragsordnung vom 8. 6. 1950 dokumentiert [14]).

Die vorstehenden Erörterungen zeigen, daß dem Kollektivvertrag in der Wirtschaftsplanung eine andere Stellung eingeräumt wird als in der freien Wirtschaft. Er dient nicht der Verhinderung von Arbeitskämpfen, die in planenden Staaten mit ihren strengen Wirtschaftsstrafbestimmungen schon faktisch ausgeschlossen sind, sondern er dient der konkreten Durchführung der Wirtschaftspläne auf dem Gebiete der Lohnpolitik. Er ist nicht Vertrag mit normensetzender Eigenschaft [15]), sondern im Hinblick auf seine ausgesprochen öffentlich-rechtliche Entstehung Rechtssatz im formellen Sinne [16]). Andererseits unterscheidet er sich jedoch von den Tarifordnungen des nationalsozialistischen Arbeitsrechts dadurch, daß er nicht eine einseitige Willensäußerung der unmittelbaren Staatsverwaltung darstellt, sondern als Vereinbarung zwischen öffentlich-rechtlichen Wirtschaftssubjekten innerhalb ihres hoheitlichen Tätigkeitsbereichs zustande kommt.

Die universalistische Einflußnahme des Staates auf die Arbeitsbedingungen setzt der Vertragsfreiheit zwischen den Parteien des Einzelarbeitsverhältnisses gleichfalls sehr enge Schranken. Es liegt in der Natur des Kollektivvertrages als rechtsatzmäßigen Mittels zur Durchführung der Wirtschaftsplanung, daß er unabhängig von der gewerkschaftlichen Organisation für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber gilt und daß er ein weder zugunsten noch zuungunsten des Arbeitnehmers abdingbares ius strictum darstellt. In der Tat erklärt die Kollektivvertrags-Vo. die Kollektivvereinbarungen für alle Beschäftigten — und folglich auch für alle Arbeitgeber — innerhalb ihres örtlichen und sachlichen Geltungsbereichs zu zwingendem Recht, so daß für Einzelvereinbarungen im Arbeitsvertrag verhältnismäßig wenig Raum bleibt. Auch eine Abdingbarkeit ist nur möglich, soweit sie durch einen Tarifvertrag gestattet ist. Die Verwendung des Wortes „Tarifvertrag" in § 2 der Kollektivvertrags-Vo. entgegen dem sonstigen Sprachgebrauch läßt darauf schließen, daß nicht einmal in den Betriebsvereinbarungen und Betriebsverträgen eine solche Abdingbarkeitsklausel zulässig ist.

[12]) Dvo. zur Verordnung über die Sozialpflichtversicherung vom 19. 12. 1949 (GBl. S. 129).

[13]) Eine ähnliche, aber noch weitgehendere Erscheinung verzeichnen die sowjetrussischen Gewerkschaften. Nach ihrer Bolschewisierung übernahmen sie zunächst zur Zeit des sog. Kriegskommunismus zahlreiche staatliche Aufgaben, bis dem Zentralen Gewerkschaftsrat durch eine Verordnung vom 23. 6. 1933 (GBl. UdSSR. 1933 Nr. 40 Art. 238) der gesamte Tätigkeitsbereich des ehemaligen Volkskommissariats der Arbeit übertragen wurde.

[14]) Durch die Parteistellung der Gewerkschaft bei Betriebsvereinbarungen dürfte der während der Weimarer Republik akut gewesene Streit um die sog. Teilpersönlichkeit der Belegschaft seine Bedeutung verloren haben; denn die Lehre von der Teilpersönlichkeit baute auf der Parteifähigkeit der Belegschaft im Schlichtungsverfahren und im Arbeitsgerichtsprozeß auf. Heute ist diese Frage durch § 21 Kollvertr.-Vo. zugunsten der Gewerkschaft gelöst.

[15]) Die Rechtsnatur des Kollektivvertrages im Sinne der freien Wirtschaft ist außerordentlich streitig, wozu erschwerend hinzutritt, daß die Rechtsnatur des Tarifvertrages anders beurteilt wurde als die der Betriebsvereinbarung. Vgl. darüber Jacobi, Grundlehren des Arbeitsrechts 1927, S. 246 ff. 344 ff.

[16]) So auch die herrschende Lehre. Vgl. Schaum, Das neue Kollektivvertragsrecht in der Deutschen Demokratischen Republik, in Arb. u. Sozfürs. 1950, S. 418 f. insbes. 419.

Das staatliche Interesse an der Regelung der Arbeitsbedingungen wird besonders dadurch unterstrichen, daß bereits der SMAD-Befehl 150 vom 25. 11. 1945 (Arb. u. Sozfürs. 1946 S. 20) die Überwachung der Entlohnung zu einer Angelegenheit der Arbeitsschutzbehörden machte. Als solche fungieren die sog. Arbeitsinspektionen, die besondere Abteilungen der Arbeitsämter darstellen und die Befugnisse sämtlicher früheren Arbeitsschutzorgane wie z. B. der Berufsgenossenschaften, der Gewerbeaufsichtsämter, der Bergrevierbeamten usw. übernommen haben. In der volkseigenen Industrie ist die vorsätzlich oder fahrlässig falsche Entlohnung sogar unter Strafe gestellt [17]). Wie stark das Arbeitsverhältnis vom öffentlichen Recht beeinflußt wird, zeigt die Wandlung von Rechtslehre und Rechtsprechung im Urlaubsrecht. Nachdem der Urlaub mehrmals durch SMAD-Befehle geregelt worden war, fand er seinen endgültigen Ausdruck in den §§ 34-37 Ges. d. Arbeit. Im Hinblick auf zahlreiche gesetzliche Garantien des Urlaubsanspruchs erblickt man in der Pflicht des Arbeitgebers zur Urlaubsgewährung nicht mehr eine rein bürgerlich-rechtliche Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis, sondern eine öffentlich-rechtliche Pflicht zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit für die Allgemeinheit [18]).

DER KOLLEKTIVGEDANKE IM ARBEITSRECHT

Es liegt im Zuge der politischen Konzeption der DDR, daß der Kollektivismus im Arbeitsrecht der individualistischen Einstellung gegenüber die Oberhand gewinnt. Dies gilt in ganz besonderem Maße von der volkseigenen Industrie. Von marxistischer Seite aus wird hier auf Grund des Volkseigentumsbegriffs, der an die Stelle des Privateigentums an den Produktionsmitteln das gesellschaftliche Eigentum, an die Stelle der privaten Aneignung des Industrieprodukts die gesellschaftliche Aneignung setzt, ein wirtschaftlicher Gegensatz zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber verneint. Es wird behauptet, der Produktionsablauf erfolge nicht mehr auf Grund eines schuldrechtlichen Austauschverhältnisses zwischen einem privaten Eigentümer der Produktionsmittel und dem Eigentümer der Arbeitskraft, sondern es handle sich um eine gemeinsame Aktion aller in den Betrieben zu Produktionsgemeinschaften unter einer Leitung vereinigten Werktätigen. Diese gemeinsame Aktion beruhe auf der Beseitigung des Widerspruchs von Individuum und Gemeinschaft, indem sich der einzelne in „bewußter, freier Disziplin als Glied in die gesellschaftliche Organisation der Arbeit einfüge" und „die Angelegenheit aller seine Angelegenheit sei" [19]).

Ohne auf Bedenken gegen diese Lehre eingehen zu können, sei lediglich festgestellt, daß sie einen wesentlichen Einfluß auf die Kollektivierung der Rechtsverhältnisse in der staatlichen Wirtschaft ausgeübt und in einigen dem Arbeitsrecht bisher unbekannten Erscheinungen ihren juristischen Ausdruck gefunden hat. Als eine solche Neuerung ist in erster Linie der Betriebsvertrag zu nennen, der in der staatlichen Wirtschaft die Betriebsvereinbarung ersetzt hat. Seiner Rechtsnatur nach erscheint er wie letztere als rechtsetzende Kollektivvereinbarung zwischen der BGL des einzelnen volkseigenen Betriebes und dem Betriebsleiter. Nach Inhalt und Zweck geht er jedoch weit über die Betriebsvereinbarung hinaus. Er enthält nicht nur typische Betriebsordnungsvorschriften und die Regelung des Mitbestimmungsrechts, sondern setzt darüber hinaus bis ins einzelne gehende Verpflichtungen der Belegschaft zur Erfüllung oder Übererfüllung des Betriebsplanes, zur Steigerung der Leistung in einer genau bestimmten Art und Weise, zur Verbesserung der Qualität, zur betrieblichen Selbstkostensenkung infolge besserer Arbeitsorganisation und Materialeinsparung usw. fest. Daneben werden in ihn Pflichten der Betriebsleitung zur Schaffung sozialer Einrichtungen aufgenommen. Materiell beinhaltet er also die sich aus dem betrieblichen Wirtschaftsplan ergebende konkrete Aufgabenstellung zur gemeinsamen Produktion aller im Betrieb vereinigten Arbeitskräfte. Er setzt an die Stelle der einseitigen Produktionsplanung durch den Privatunternehmer ein kollektives Produktionsprogramm, das sowohl für die Belegschaft als auch für den Betriebsleiter verbindlich ist. Dabei ist jedoch zu beachten, daß es sich nur um die Planung des Arbeitsprozesses handelt; die Leitung desselben und die Verwaltung der Betriebsmittel (Arbeitskräfte, Maschinen, Material usw.) obliegen allein dem Leiter des Betriebes, der kraft Gesetzes den allein Verfügungsberechtigten im Betrieb darstellt [20]). Er ist zwar an die zwingend geltenden Normen des Betriebsvertrages und an ein vereinbartes Zustimmungserfordernis der Betriebsgewerkschaftsleitung gebunden, übt aber innerhalb dieses Rahmens selbständig sein Direktionsrecht den Arbeitnehmern gegenüber aus. Eine schwierige Frage entsteht allerdings hinsichtlich der Durchsetzbarkeit vieler im Be-

[17]) Vgl. § 2 der Vo. über die Verbesserung der Entlohnung der Arbeiter und Angestellten in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben vom 17. 8. 1950 (GBl. S. 839).

[18]) Vgl. Schlenther, Probleme des Urlaubsrechts, in Arb. u. Sozfürs. 1950, S. 234; Kienast, Der Urlaub für die Beschäftigten in der DDR, in Arb. u. Sozfürs. 1950, S. 337 und ein nicht veröffentlichtes Rechtsgutachten des Instituts f. Arbeitsrecht an der Universität Leipzig.

[19]) Such, Das Volkseigentum, in NJ. 1949, S. 156. Über die rechtliche Natur des Produktionsprozesses in der staatlichen Wirtschaft liegen außer dem Aufsatz von Such keine nennenswerten deutschen Forschungsergebnisse vor. Es kann daher nur noch auf die Übungen des Instituts für Arbeitsrecht an der Universität Leipzig mit Vertretern der Praxis verwiesen werden, in denen derartige Fragen regelmäßig behandelt werden. Aus der sowjetrussischen Literatur vgl. Wenediktow, Das staatliche sozialistische Eigentumsrecht, in Sowjetwissenschaft 1948, Heft 3 S. 3.

[20]) Vgl. SMAD-Befehl 76 vom 23. 4. 1948 Anlagen A und B Abschnitt II Ziff. 1 (ZVoBl. S. 142). — Die rechtliche Stellung des Betriebsleiters ist nicht ganz eindeutig. Er ist nicht verfügungsberechtigt im Sinne des Eigentümers, sondern verwaltet lediglich einen Teil des im Eigentum des Staates stehenden Vermögens. Daraus ergeben sich eine Anzahl Verfügungsbeschränkungen wie z. B. das Verbot der Veräußerung von Volkseigentum außerhalb des normalen Geschäftsverkehrs (vgl. SMAD-Befehl 64 vom 17. 4. 1948 Ziff. 2 — ZVoBl. S. 140, Anordnung über die Übertragung der volkseigenen Betriebe an die Rechtsträger des Volkseigentums vom 20. 10. 1948 § 3 — ZVoBl. S. 502) oder die Bindung des Betriebsleiters an die Richtlinien der vorgesetzten Verwaltungsorgane des Volkseigentums (Vereinigungen volkseigener Betriebe, Kommunalwirtschaftsunternehmen, Landes- und Hauptgeschäftsleitungen der staatlichen Handelszentralen, Fachministerien usw.). Der Betriebsleiter erscheint daher auch nicht als Unternehmer und Arbeitgeber, sofern man nach der bisherigen Terminologie unter letzterem diejenige Person versteht, der die Arbeitsleistung zugute kommt; man könnte ihn besser als Treuhänder eines Teils Staatsvermögen bezeichnen und ihm die Stellung eines öffentlich-rechtlichen Organs innerhalb des für das gesamte Volkseigentum geschaffenen Verwaltungsapparates einräumen.

triebsvertrag festgelegter Pflichten. Die Verpflichtung der Belegschaft zu einer bestimmten Normerfüllung oder zur Kostensenkung kann, wenn man sie überhaupt für einklagbar hält, ebensowenig vollstreckt werden wie nach § 888 Abs. 2 KPO die Dienstleistung als solche. Viele betrachten daher die Normen des Betriebsvertrages nur als „moralische Verpflichtungen". Dann würde ihnen jedoch ein wesentliches Merkmal des Rechts, das der zwangsweisen Durchsetzbarkeit, fehlen, was zweifellos mit ihrer rechtlichen Fixierung in der Kollektivvertrags-Vo. nicht gemeint sein kann. Man muß die Rechtswirkung dieser Betriebsvertragsnormen darin erblicken, daß ihre Verletzung einen Rechtsgrund für innerbetriebliche Maßnahmen wie z. B. Lohnkürzung bei dauernder vorsätzlicher Nichterreichung der festgesetzten Arbeitsnormen oder Kündigung bietet. In ähnlicher Weise ist es seit jeher anerkannt, daß der Arbeitnehmer bei Verletzung von Solidarnormen durch den Arbeitgeber die Arbeit verweigern kann, sofern deren Erfüllung Voraussetzung für eine ordnungsgemäße Arbeitsleistung ist.

Mit der gemeinsamen Planung des Arbeitsprozesses in den Staatsbetrieben stehen weitere Kollektiverscheinungen in engem Zusammenhang. Es handelt sich dabei um paritätisch aus Vertretern der Betriebsleitung und der Belegschaft zusammengesetzte betriebliche Organe zur Ausarbeitung der Arbeitsnormen (Lohnausschüsse) und zur Vorbereitung der Betriebspläne sowie zur Auswertung und Förderung von Betriebserfindungen (Betriebsplanungsausschüsse).

In der letzten Zeit hat der FDGB außerhalb der gesetzlichen Regelung ein weiteres Kollektivsystem in Form der sog. Aktivistenbrigaden und Aktivistenpläne ausgearbeitet. Es werden in den Staatsbetrieben Gremien aus sog. Aktivisten gebildet, die unabhängig von der betrieblichen Planung Programme aufstellen, um die bisher nur von einzelnen Arbeitnehmern durchgeführte überplanmäßige Produktionssteigerung auf alle Arbeitnehmer auszudehnen. Die Aktivistenpläne sind bloße Programme, denen eine zwangsweise durchsetzbare Rechtsverbindlichkeit fehlt.

Die in ihren Grundzügen dargelegten Rechtsverhältnisse in der volkseigenen Wirtschaft lassen erkennen, daß der dort bestehende Kollektivismus nicht mit dem Kollektivismus im bisherigen arbeitsrechtlichen Sinne identisch ist, dessen hauptsächliches Merkmal in der Konsolidierung der Arbeiterschaft zur Wahrung ihrer eigenen Interessen einem sozialen Gegenspieler, dem Privatunternehmer, gegenüber besteht. Hier handelt es sich vielmehr um einen Kollektivismus auf öffentlich-rechtlicher Grundlage, um einen vom Staate gewollten und gelenkten Kollektivismus mit dem Zwecke, alle Beschäftigten zur höchstmöglichen Auswertung ihrer Produktivkräfte in einem straffen Organismus zusammenzufassen. Er wird nicht den Belangen eines bestimmten Personenkreises, sondern den gesamtwirtschaftlichen Interessen dienstbar gemacht.

Dabei wäre zu erwägen, ob das Arbeitsverhältnis in der Staatswirtschaft überhaupt noch als vertragliches Austauschverhältnis im Sinne des bürgerlichen Rechts mit personenrechtlichem Einschlag betrachtet werden kann oder ob es nicht vielmehr ein Rechtsverhältnis eigener Art darstellt. Dafür spricht die Tatsache, daß der Arbeitnehmer in unbedingter Weise in den Produktionsablauf eingegliedert und den Belangen der Wirtschaftsplanung sowie den Weisungen der sie durchführenden Organe untergeordnet wird. Diese Unterordnung hat der Gesetzgeber mehrfach zum Ausdruck gebracht, wenn er den Betriebsleiter als den allein Verfügungsberechtigten und allein Verantwortlichen im Betrieb bezeichnet [21]) und wenn eine neuerliche Verordnung [22]) den Abschluß besonderer Arbeitsverträge nur noch für leitende Angestellte und qualifizierte Arbeitskräfte gestattet, während alle anderen Arbeitnehmer ausschließlich den staatlichen und kollektivvertraglichen Arbeitsbedingungen unterliegen. Die Privatwirtschaft hat an den alten arbeitsrechtlichen Erscheinungen festgehalten; jedoch zeigt sich hier eine eigentümliche Verbindung von Kollektivismus und staatlichem Interesse, die in einer Kontrolle der Belegschaft über den Arbeitgeber ausmündet:

Einmal wurde das in den Betriebsvereinbarungen festzulegende Mitbestimmungsrecht der Belegschaft durch verbindliche Richtlinien des FDGB und des Ministeriums für Arbeit und Gesundheitswesen der DDR auf eine eingehende Kontrolle über die Einhaltung der arbeits- und wirtschaftsrechtlichen Vorschriften durch den Arbeitgeber und auf ein wirtschaftliches Mitbestimmungsrecht in allgemeinen Fragen der Produktion (Verwendung aller Rohstoffe, richtige Ausnutzung der Maschinen und Werkzeuge, zweckmäßiger Einsatz der Arbeitskräfte) ausgedehnt. Da nach § 14 Kollektivvertrags-Vo. in allen Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten der Abschluß von Betriebsvereinbarungen obligatorisch ist, dürfte im Gegensatz zu dem Rechtszustand nach Kontrollratsgesetz Nr. 22 die Rechtseinheit auf dem Gebiete der Betriebsvertretungspolitik gewahrt sein.

Zum anderen werden durch die Belegschaft eines jeden Betriebes besondere Kommissionen für Arbeitsschutz und Bevollmächtigte für die Sozialversicherung aus ihren Reihen gewählt. Sie stellen gewerkschaftliche Organe neben der Betriebsgewerkschaftsleitung dar (§§ 44, 50 Ges. d. Arbeit) und unterliegen der Fachaufsicht und den Weisungen der staatlichen Arbeitsinspektionen bzw. der Sozialversicherungsanstalten. Ihre Aufgabe besteht in der Überwachung der entsprechenden Vorschriften im Betrieb.

ERGEBNIS

Die Vielgestaltigkeit arbeitsrechtlicher Erscheinungsformen und ihre oft schwierige Vereinbarkeit mit dem aus früheren Zeiten weitergeltenden Recht lassen erkennen, daß sich das Arbeitsrecht der DDR in einem Umwandlungsprozeß befindet, dessen endgültiges Ergebnis sich infolge zahlreicher Verknüpfungen mit politischen Wandlungen noch nicht absehen läßt. Vorläufig lassen sich drei Tendenzen feststellen, die sich

[21]) Vgl. oben Anm. 20.
[22]) Vo. über die Verbesserung der Entlohnung der Arbeiter und Angestellten in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben vom 17. 8. 1950 (GBl. S. 839) § 4.

aus drei ihnen zugrunde liegenden politischen Postulaten ergeben:

1. Verabsolutierung der Gemeinschaft gegenüber dem Individuum. Sie wirkt sich im Arbeitsrecht durch stärkste Kollektivierung der Rechtsverhältnisse aus, die in der Privatwirtschaft in ein weitgehendes Kontroll- und Mitbestimmungsrecht der Arbeiterschaft, in der volkseigenen Wirtschaft in eine Einordnung des Einzelnen in einen einheitlichen vom Staate geleiteten Produktionsorganismus ausmündet.

2. Verabsolutierung des Staates als Organisationsmittel der Gemeinschaft. Sie findet ihren arbeitsrechtlichen Ausdruck in der breiten planwirtschaftlichen Einflußnahme des Staates auf das gesamte Arbeitsleben.

3. Scheidung der sozialistischen und individuell-liberalistischen Elemente in der Produktion. Sie zieht eine scharfe Trennung des Arbeitsrechts in der Privatwirtschaft von demjenigen in der volkseigenen Wirtschaft nach sich.

Im Hinblick auf diese Akzentverschiebung vom Individualrecht zum Kollektivrecht, vom Privatrecht zum öffentlichen Recht scheint das Arbeitsrecht endgültig mit dem rein schuldrechtlichen Austauschcharakter des Arbeitsverhältnisses gebrochen zu haben. Es zeigt sich, daß die bisherige, oft willkürliche Trennung von öffentlichem und privatem Arbeitsrecht immer mehr im Verschwinden begriffen ist und sich an ihrer Stelle ein neues, aus Elementen beider Rechtsdisziplinen geformtes Sozialrecht bildet.

Summary: Development Tendencies of Labour Law in the Russian Zone. The development of labour law in the democratic republic of eastern Germany is dominated by two social factors, the historical fight between individualistic and social forces, and the ruling political constitution of absolute democracy. The development from individual to social law which has been continuing after World War II is characterized in eastern Germany by the all-embracing penetration of the social structure through the state. The supreme power which does not recognize any partition of powers and controls the entire public life in a universal way uses the social forces by making them subjects of public law. These principles lead to government-planned labour conditions and a government-controlled collectivism in the process of production. Public administration controls the employment of workers; public interest limits the right of the individual to choose the working place he likes. In the same way the individual influence on working conditions is restricted by economic planning. The government interest in the regulation of working conditions is demonstrated by the fact that the authorities in charge of factory legislation had to take over the control of wages. In the political development of the east German democratic republic collectivism prevailed over individualism in labour law. This became clearly evident in the publicly-owned industry where detailed obligations to accomplish the production target and to increase the efficiency were imposed upon the workers, in addition to the plant regulations and the right of joint management. Wage committees on a footing of equality and plant planning committees were established in connection with a joint planning of the working process.

Résumé: Le développement du droit de travail dans la Zone Soviétique République Démocratique Allemande (DDR). La tendence du développement du droit du travail dans la Zone Soviétique est composée de deux facteurs sociaux, c'est à dire du phénomène historique de la lutte des forces individualistes et socialistes d'une part, et du régime actuel sous sa forme de démocratie totale d'autre part. Le mouvement de l'abandon du droit individuel en faveur du droit social qui s'est poursuivi après la guerre de 1939, dans la Zone Soviétique est accentué par l'intervention générale de l'état dans toutes les organisations de la vie sociale. L'état totalitaire qui ignore la division du pouvoir et octroie son votum dans toutes les sphères des intérêts publics, sous l'apparence de la démocratie met en son service les forces sociales dont les représentants sont sujets au droit public. Les conséquences concrètes de ces principes se font sentir dans la planification du travail par l'état et dans la collectivisation de la production contrôlée par l'état. C'est l'administration publique qui, en premier lieu, détermine le mode d'utilisation de la main-d'oeuvre, et la choix d'une place de travail dépend de son avis favorable. En raison de la planification économique même la liberté de changer les conditions de travail est limitée. L'intérêt de l'état dans la règlementation des conditions de travail est mis en relief par le fait que le contrôle des salaires a été confié aux services pour la protection du travail. Dans le cadre de la conception politique de la DDR. l'idee du collectivisme a pris le devant sur celle de l'individualisme. Ceci est particulièrement visible dans les industries dites propriété du peuple. Ici les contrasts sociaux ne stipulent pas seulement la règlementation du travail et le droit de la co-gestion, mais ils entrent dans le dernier détail pour fixer les devoirs des équipes quant à la réalisation des plans d'entreprises, l'augmentation du rendement etc. Il y a des rapports entre la planification collective du travail et l'établissement de comités paritaires pour la planification et du travail des entreprises et pour les salaires à payer.

Resumen: Rasgos de evolución del derecho de trabajo en la Zona del este. La tendencia evolutiva del derecho de trabajo en la República Democratica Alemana es dominada por dos fenómenos sociales: El fenómeno histórico de la lucha de las potencias individualistas y sociales y el actual regimen estatal de la democracia absoluta. La evolución del derecho individual al derecho social, que continua después de la segunda guerra mundial, es dominada en la Alemania oriental por el hecho de que el Estado interviene intensamente en las formas sociales. El poder absoluto del Estado, que no conoce ninguna división de los poderes, y que de manera universal rige todas las funciones públicas, aprovecha las potencias sociales, cuyos representantes llegan a ser subjetivos del derecho público. Estos principios se reflejan concretamente en la planificación estatal de la vida de trabajo, y en un colectivismo controlado por el Estado por lo que se refiere al proceso de producción. Por eso, en la dirección del trabajo, se ve, que la elección de una colocación depende sobre manera de la administración pública. La libertad de evolución de las condiciones de trabajo, está limitada por la planificación económica. El interés estatal en la regulación de las condiciones de trabajo está subrayado por el hecho de que el control sobre los salarios llegó a ser tarea de las autoridades protectoras del trabajo. Dentro de la concepción política de la República Democrata Alemana, en el derecho de trabajo, el colectivismo se ha impuesto frente a la orientación individualista. Este fenomeno se observa particularmente en la industria popular en la que se obliga al equipo, además de los prescripciones técnicas, el observar estrictamente los requisitos del plan de trabajo, del aumento de rendimiento etc. A la planificación común del proceso de trabajo está unida la formación de comités de paridad de salarias.