



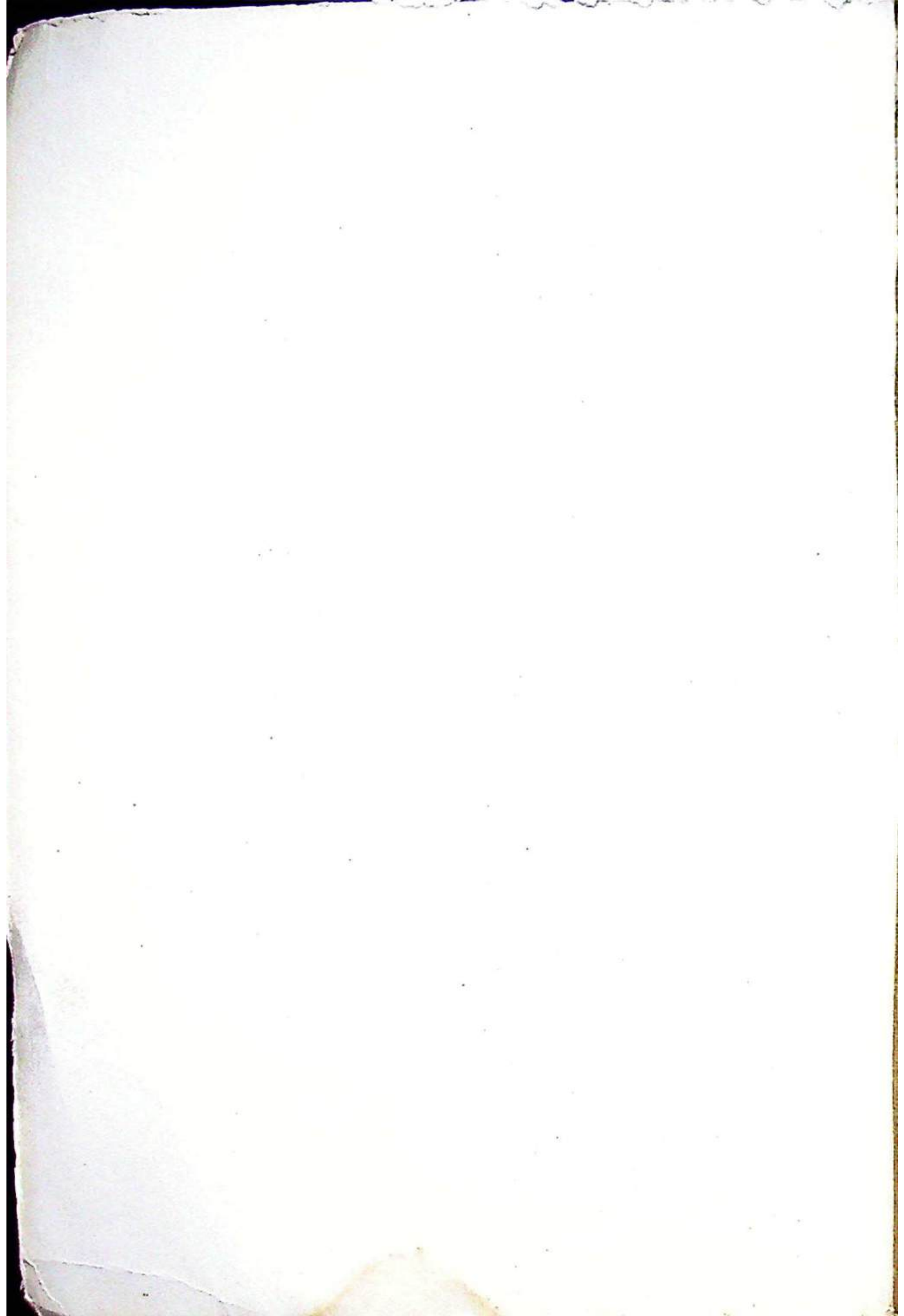
[MinisterievanPropaganda.org](http://MinisterievanPropaganda.org)

**Heft 3  
7. Wahlperiode  
1977**

# **Das Arbeitsgesetzbuch der DDR**



**VOLKSKAMMER  
DER DDR**



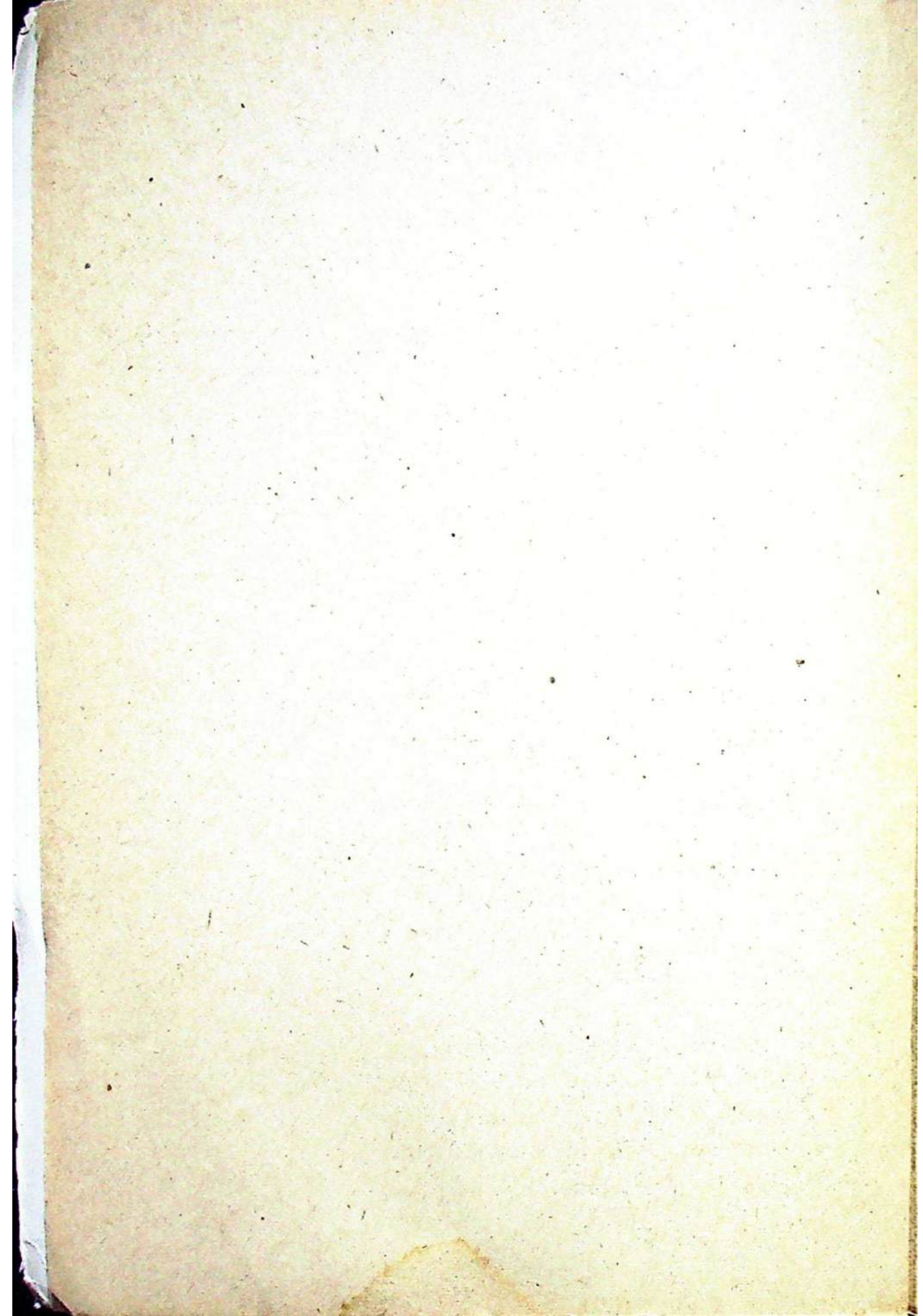
**Aus der Tätigkeit der Volkskammer  
und ihrer Ausschüsse**

**Herausgeber: Sekretariat der Volkskammer  
der Deutschen Demokratischen Republik**

**Heft 3      7. Wahlperiode      1977**

*Ulve Schick*

*1,50 DM*



# **Das Arbeitsgesetzbuch der DDR**

**Materialien der 5. Tagung der Volkskammer der DDR  
am 16. Juni 1977**

**Aus der Tätigkeit der Volkskammer  
und ihrer Ausschüsse**

**Herausgeber: Sekretariat der Volkskammer  
der Deutschen Demokratischen Republik**

**Heft 3      7. Wahlperiode      1977**

© 1977 by Staatsverlag der Deutschen Demokratischen Republik, Berlin

1. Auflage

VLN 610 · DDR · LSV 0446

Lektor: Brigitte Hoefft

Printed in the German Democratic Republic

Gesamtherstellung:

Staatsdruckerei der Deutschen Demokratischen Republik

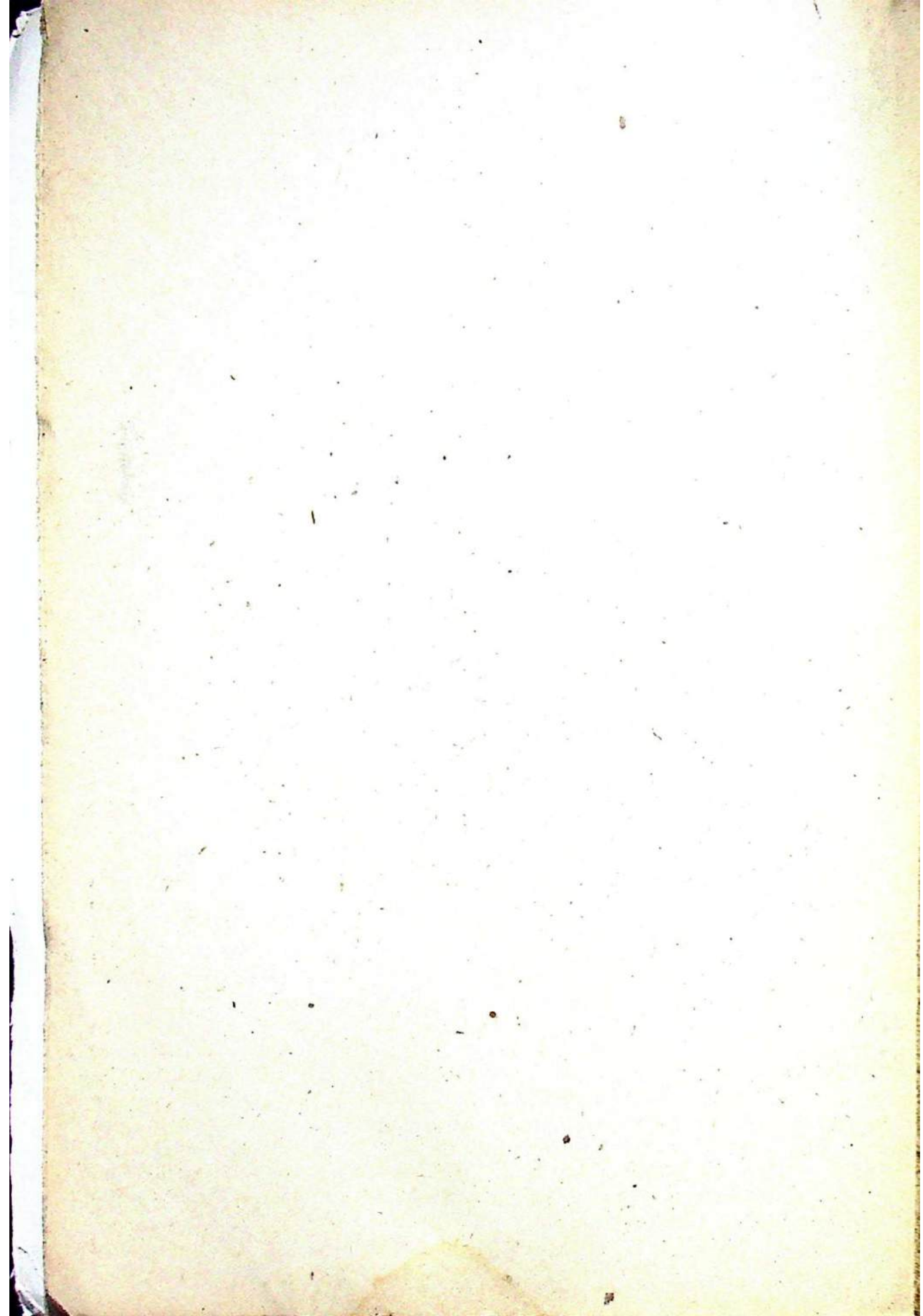
(Rollenoffsetdruck)

Bestell-Nr. 771 144 0

DDR 0,90 M

## **Ein Gesetzeswerk, das die Menschenrechte garantiert**

*Rede des Vorsitzenden des Bundesvorstandes des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes, HARRY TISCH, zur Begründung des Entwurfs des Arbeitsgesetzbuches der Deutschen Demokratischen Republik*



Verehrte Abgeordnete!

In den zurückliegenden Jahren wurden in der gesellschaftlichen Entwicklung der Deutschen Demokratischen Republik bedeutende Ergebnisse erreicht. Die Politik des VIII. und IX. Parteitages der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands, alles zu tun für das Wohl der arbeitenden Menschen, für das Glück unseres Volkes, hat uns gut vorangebracht. Die Hauptaufgabe in ihrer untrennbaren Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik hat große schöpferische Potenzen der Gesellschaft freigesetzt und zugleich das materielle und kulturelle Lebensniveau des Volkes erhöht.

All das hat nachhaltig auf die weitere Erhöhung der sozialen Sicherheit und Geborgenheit der Werktätigen und ihrer Familien gewirkt. Das sozialistische Bewußtsein der Arbeiterklasse, der Werktätigen hat sich erhöht. Sichtbar wird dies in der umfassenden Mitwirkung an der Leitung und Planung der gesellschaftlichen Angelegenheiten.

Wie in unserer ganzen Gesellschaft hat sich besonders im Bereich der materiellen Produktion die sozialistische Demokratie breit entfaltet. Ausdruck dafür ist der Aufschwung der Masseninitiative zur Verwirklichung unserer ökonomischen, sozialpolitischen und geistig-kulturellen Zielsetzungen, wie er sich gegenwärtig im sozialistischen Wettbewerb zu Ehren des 60. Jahrestages der Großen Sozialistischen Oktoberrevolution zeigt. Zugleich entwickeln sich die Beziehungen der Werktätigen im Arbeitsprozeß entsprechend dem sozialistischen Charakter der Arbeit und den Grundsätzen der sozialistischen Moral weiter.

Im Einklang mit diesen Hauptfaktoren unserer gesellschaftlichen Entwicklung wurde der Entwurf eines neuen Arbeitsgesetzbuches der Deutschen Demokratischen Republik erarbeitet. Die Bedeutung des vorliegenden Gesetzentwurfs wird durch die Tatsache bestimmt, daß die Arbeit der wichtigste Bereich der sozialistischen Gesellschaft ist, von dem der Fortschritt der gesamten Gesellschaft entscheidend abhängt.

Im Arbeitsprozeß verbringt der Mensch zudem einen großen Teil seines Lebens. Welche Bedingungen er hier vorfindet, wie sich die Be-

ziehungen im Arbeitskollektiv gestalten, wie sein Wort, seine Gedanken und Erfahrungen geachtet werden, all das beeinflußt in bedeutendem Maße sein Wohlbefinden, seine Verbundenheit mit unserer sozialistischen Heimat.

### **Die Werktätigen haben das Gesetz mitgestaltet**

Der Entwurf des Arbeitsgesetzbuches wurde in einer umfassenden Diskussion, an der über 5,8 Millionen Werktätige teilgenommen haben, beraten. Das entspricht dem bewährten Grundsatz, alles, was mit der Entwicklung des Sozialismus zusammenhängt, vertrauensvoll und offen mit dem Volk zu besprechen. In dieser großen Aussprache gaben die Arbeiter, Angestellten und Angehörigen der Intelligenz ihre Zustimmung und bekräftigten die Übereinstimmung ihrer Auffassungen und Interessen mit dem Inhalt des zur Diskussion gestellten Gesetzes.

Von dem Bestreben der Werktätigen, das neue Arbeitsgesetzbuch konstruktiv mitzugestalten, zeugen auch die 147 806 Vorschläge, Hinweise und Anfragen, die unterbreitet wurden. Darin waren 39 533 Änderungs- und Ergänzungsvorschläge enthalten. Ein großer Teil dieser Vorschläge wurde mit 90 inhaltlichen und 144 redaktionellen Veränderungen im Entwurf berücksichtigt.

Viele Vorschläge, die für die Ausarbeitung der Durchführungsbestimmungen zum Arbeitsgesetzbuch bzw. der Rahmenkollektivverträge von Bedeutung sind, wurden den zuständigen staatlichen oder gesellschaftlichen Leitungen übergeben. Alle werden eine Antwort bekommen.

Somit wurde der vorliegende Entwurf des Arbeitsgesetzbuches von der Arbeiterklasse und allen Werktätigen aktiv und in großer Breite mitgestaltet. Auch darin offenbaren sich erneut das Wesen und die Überlegenheit unserer sozialistischen Demokratie. Das Arbeitsgesetzbuch trägt die Handschrift der Arbeiterklasse, ja unseres ganzen Volkes.

Delegierte des 9. FDGB-Kongresses brachten in vielfältiger Form zum Ausdruck, daß die Werktätigen spüren, wie sehr ihre Meinung gefragt ist. Im Entwurf des Arbeitsgesetzbuches finden sie das Arbeiterwort wieder, die vielen Gedanken und Hinweise aus der öffentlichen Aussprache.

Der 9. FDGB-Kongreß, die Delegierten der 8,3 Millionen Mitglieder zählenden Klassenorganisation bestätigten den Entwurf des Arbeitsgesetzbuches der Deutschen Demokratischen Republik. Sie faßten den Beschluß, ihn der obersten Volksvertretung unseres Landes zur Beratung und Beschlußfassung zu unterbreiten. Damit nehmen wir als Gewerkschaften unser in der Verfassung garantiertes Recht der Gesetzesinitiative wahr.

Verehrte Abgeordnete!

Der vorliegende Entwurf entspricht, wie der Generalsekretär des Zentralkomitees der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands und

Vorsitzende des Staatsrates, Genosse Erich Honecker, auf dem 9. FDGB-Kongreß hervorhob, voll und ganz den Beschlüssen des IX. Parteitages der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands. Er widerspiegelt die Vorzüge, Werte und Ideale des Sozialismus.

Die neuen arbeitsrechtlichen Regelungen sind geprägt von der führenden Rolle der Arbeiterklasse und ihrer marxistisch-leninistischen Partei in unserem Staat.

Im neuen Arbeitsgesetzbuch werden entscheidende Grundrechte, wie das Recht auf Arbeit, die Gleichberechtigung der Frau, der Schutz und die Förderung der Jugend, das Recht auf Mitbestimmung und Mitgestaltung der gesellschaftlichen Entwicklung, auf Lohn nach Qualität und Quantität der Arbeit, auf Bildung, auf Freizeit und Erholung, auf Schutz der Gesundheit und der Arbeitskraft, auf Teilnahme am kulturellen Leben, auf Fürsorge im Alter und bei Invalidität sowie auf materielle Sicherheit bei Krankheit und Unfällen, weiter ausgestaltet. Dabei gibt es keine Unterschiede hinsichtlich der Weltanschauung, Religion oder Rasse.

Der vorliegende Gesetzentwurf ist somit zugleich ein erneuter Beweis für die konsequente und dynamische Verwirklichung der in der UNO-Charta festgelegten Menschenrechte in unserem sozialistischen Staat. Diese Feststellung ist von besonderer politischer Aktualität.

### **Tatsachen gegen Verleumdungen**

Seit geraumer Zeit – und man muß sagen, schlimmer als früher – führen imperialistische Kreise eine wüste Verleumdungskampagne gegen unsere Deutsche Demokratische Republik, gegen die sozialistischen Länder. Sie tun so, als seien sie berufen, uns Lehren über Freiheit und Demokratie zu erteilen. Sie glauben, in der Frage der Menschenrechte einen Ansatzpunkt für ihre ideologische Diversion gegen den Sozialismus gefunden zu haben.

Doch lautstarke Phrasen können uns nicht beeindrucken. Für uns zählen die konkreten Fakten und Tatsachen. Wir haben es nicht nötig, uns zu „rechtfertigen“; denn wir lieben unser Leben. Es ist ein Leben der Freiheit und der Menschlichkeit, das allen Wohlstand, Glück und Frieden bringt. Es ist das sozialistische Leben, das uns in die lichte Zukunft des Kommunismus führt.

Andererseits ist es unsere Pflicht, den unverschämten Verleumdungen entgegenzutreten, sie zu entlarven; denn sie sind eine Beleidigung der ehrlich arbeitenden Menschen. Sie sind gegen die Entspannung, gegen den Frieden, gegen Beziehungen der friedlichen Koexistenz zwischen Staaten unterschiedlicher Gesellschaftsordnung gerichtet.

Unlängst stellte sich der ehemalige amerikanische Außenminister Kissinger hin und behauptete: „In Osteuropa herrschen seit Jahrzehnten Langeweile, intellektuelle Leere, Ineffizienz und ein erstickender Bürokratismus ...“ Das ist der Jargon der „kalten Krieger“. Die am 9. Juni

in unserer Presse, im „Neuen Deutschland“ veröffentlichte Dokumentation enthüllt in Wahrheit den ganzen Umfang der Verletzung der Menschenrechte in den USA. Keine plumpen Lügen, keine antisowjetische oder antikommunistische Hysterie schaffen diese Tatsachen aus der Welt.

## Gewöhnlicher Kapitalismus

Millionen Werktätige drängen sich in den imperialistischen Ländern auf Arbeitsämtern und Stempelstellen. Erst unlängst wurden allein für die BRD Prognosen für das weitere Anwachsen des Arbeitslosenheeres von gegenwärtig etwa eine Million auf drei Millionen in den 80er Jahren gestellt.

Und welche Perspektive kann das kapitalistische System der Jugend bieten? Gegenwärtig gibt es in den kapitalistischen Industriestaaten etwa sieben Millionen Jugendliche, die ohne Arbeit oder Lehrstelle sind. Und auch diese Zahl ist im Wachsen begriffen.

Die Frauen werden diskriminiert, verlieren als erste ihren Arbeitsplatz und erhalten für gleiche Arbeit nicht den gleichen Lohn.

Arbeitslosigkeit, Inflation und Preistreiberei, ein miserables Bildungssystem, Berufsverbote, eine Hochkonjunktur von Kriminalität, Drogensucht, Schund und Schmutz im Kulturbetrieb — all das sind heute gravierende Merkmale des imperialistischen Alltags.

Wir betrachten das Recht auf Arbeit als ein fundamentales Menschenrecht. Es ist sehr vielseitig mit allen anderen demokratischen Rechten, Pflichten und Freiheiten des Menschen verbunden und übt einen tiefen Einfluß auf sein Wohlergehen und Glück aus. In der Deutschen Demokratischen Republik ist dieses Recht seit Jahrzehnten verwirklicht. Das neue Arbeitsgesetzbuch bekräftigt diese soziale Garantie. Jeder Bürger unseres sozialistischen Staates betrachtet das geradezu als eine Selbstverständlichkeit.

Vor einiger Zeit erschien in der Springer-Zeitung „Die Welt“ eine Analyse, die sich mit der Frage befaßte, ob das Recht auf Arbeit im Grundgesetz der BRD verankert werden könne. Die Antwort war ein eindeutiges Nein. Und man höre: Ein verfassungsmäßig garantiertes Recht auf Arbeit würde an der Substanz der „freiheitlich-demokratischen Grundordnung“ in der BRD rütteln.

Damit sprechen sie selbst ein vernichtendes Urteil über ihr kapitalistisches System. Übrigens stand der Artikel unter der Überschrift „Recht auf Arbeit führt in die Planwirtschaft“. Da kann man nur sagen: Eben — unter anderem auch deshalb sind wir für die Planwirtschaft.

Auch einen solchen Fakt möchten wir erwähnen: In der BRD gibt es bis auf den heutigen Tag kein Arbeitsgesetzbuch, und es ist verfassungsmäßig unmöglich, daß von den Gewerkschaften dazu die Gesetzesinitiative ausgeübt werden könnte.

Unlängst weilte eine FDGB-Delegation beim Gewerkschaftsbund.

TUC in Großbritannien. Diese Reise war für die weitere Zusammenarbeit beider Gewerkschaftsorganisationen erfolgreich und nützlich. Die Delegation besuchte auch einen Betrieb des multinationalen Ford-Konzerns. Es gab hier viele interessante und für uns aufschlußreiche Gespräche. So wurde auf unsere Frage, wer im Betrieb Entlassungen ausspricht und ob die Gewerkschaften irgendeinen Einfluß darauf hätten, geantwortet: Nein, die Entlassungen werden allein vom „Boß“ ausgesprochen.

Nicht nur, daß es in Großbritannien durch die allgemeine Krise des Kapitalismus eineinhalb Millionen Arbeitslose gibt, die kaum eine Perspektive für die Wiederaufnahme einer Arbeit haben, jeder noch im Betrieb Beschäftigte muß damit rechnen, daß morgen auch ihn der „Herr des Betriebes“ vor das Werktor setzt. Das ist nicht nur dort so. Das ist die alltägliche Praxis des Kapitalismus. Nun genug dieser Tatsachen.

### **Noch umfassendere Verwirklichung des Grundrechts auf Arbeit**

Verehrte Abgeordnete!

Der Entwurf unseres neuen Arbeitsgesetzbuches enthält zahlreiche Regelungen, die für die Verwirklichung des Grundrechts auf Arbeit einen noch breiteren Raum öffnen. Worin wird dies sichtbar? Ich möchte das nur an einigen der neuen gesetzlichen Festlegungen verdeutlichen.

So sind künftig die Betriebe verpflichtet, unter Nutzung aller Möglichkeiten Arbeitsplätze einzurichten, die für den Einsatz von Frauen, Jugendlichen, Werkträgern in höherem Lebensalter und Werkträgern, deren Arbeitsfähigkeit gemindert ist, geeignet sind.

Besonderer Kündigungsschutz besteht für Werkträger ab fünf Jahre vor Erreichung des Rentenalters. Andere Arbeit darf ihnen nur mit ihrem ausdrücklichen Einverständnis übertragen werden.

Diese Festlegungen unterstreichen sehr plastisch den humanistischen Charakter unseres sozialistischen Arbeitsrechts — gerade auch angesichts der Tatsache, daß in der kapitalistischen Welt der Mensch heute mit 45 Jahren bereits zum alten Eisen zählt.

Kündigungsverbot wurde für Schwangere, stillende Mütter, Mütter mit Kindern bis zu einem Jahr, Mütter während der Zeit der Freistellung nach dem Wochenurlaub und für alleinstehende Werkträger mit Kindern bis zu drei Jahren festgelegt. Das ist eine Erweiterung der sozialen Sicherheit der berufstätigen Mütter und dient der Förderung der Frau und der Familie.

Erweitert werden auch alle mit der sozialistischen Rationalisierung in Zusammenhang stehenden arbeitsrechtlichen Regelungen. Das entspricht der Bedeutung der sozialistischen Intensivierung als Hauptweg für unsere weitere wirtschaftliche Entwicklung. Das Arbeitsgesetzbuch lenkt die Aktivität der Arbeitskollektive auf die umfassende Durchset-

zung aller Intensivierungsfaktoren, vor allem auf die Beschleunigung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts.

Auf diesem Wege – und nur auf diesem Wege, das sei nochmals betont – werden im Sinne der Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik zugleich die Voraussetzungen für eine ständige Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen im Betrieb, im Territorium wie für die gesamte Gesellschaft geschaffen. Durch die bewußte schöpferische Arbeit in der Produktion üben die Werktätigen den entscheidenden Einfluß auf alle Seiten der Entwicklung unseres sozialistischen Staates aus.

In einer Zeit, da sich für Millionen arbeitender Menschen in den Ländern des Kapitals das Wort Rationalisierung mit der Sorge um die Erhaltung des Arbeitsplatzes, mit der Angst vor dem „blauen Brief“ verbindet, ist es für uns eine Selbstverständlichkeit, an dem Grundsatz festzuhalten, daß niemand durch Rationalisierungsmaßnahmen oder Strukturveränderungen soziale Nachteile erfährt.

Kein Werktätiger hat bei uns in diesem Zusammenhang Sorge um seinen neuen Arbeitsplatz. Die Betriebe sind verpflichtet, mit diesen Werktätigen die künftige Tätigkeit und gegebenenfalls erforderliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu beraten und zu vereinbaren.

Bei der Aus- und Weiterbildung im Zusammenhang mit der Rationalisierung hat der Betrieb die dem Werktätigen entstehenden Kosten und Gebühren zu erstatten.

Auch die in das Arbeitsgesetz neu aufgenommene Regelung zur Zahlung von Überbrückungsgeld gewährleistet, daß dem Werktätigen und seiner Familie durch Rationalisierungsmaßnahmen oder Strukturveränderungen keine sozialen Nachteile entstehen.

Der vorliegende Entwurf des neuen Arbeitsgesetzbuches geht davon aus, daß wir das Recht auf Arbeit nicht allein nur auf die Sicherheit eines Arbeitsplatzes beschränken. Sein Inhalt wird zunehmend vom sozialistischen Charakter der Arbeit bestimmt.

Erstmalig werden in einem besonderen Kapitel die Rechte und Pflichten der Betriebe und Werktätigen sowie die Mitwirkungsrechte der Gewerkschaften in bezug auf die effektive Organisation des Arbeitsprozesses geschlossen geregelt. Die Betriebe werden verpflichtet, solche Arbeitsbedingungen zu schaffen, die den Werktätigen hohe Arbeitsleistungen ermöglichen, die bewußte Einstellung zur Arbeit fördern, die Arbeitsfreude erhöhen und zur Entwicklung sozialistischer Persönlichkeiten beitragen. Die Leiter sind verpflichtet, den Arbeitsprozeß unter aktiver Teilnahme der Werktätigen nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu gestalten und die Initiativen moralisch und materiell anzuerkennen.

Das Arbeitsgesetzbuch geht davon aus, daß die Einhaltung der sozialistischen Arbeitsdisziplin wesentlicher Bestandteil der sozialistischen Organisation der Arbeit ist. Das in der Verfassung garantierte Grundrecht auf Schutz der Gesundheit und der Arbeitskraft wird durch das Arbeitsgesetzbuch weiter ausgebaut.

Ganz im Sinne der Hauptaufgabe wird der wissenschaftlich-tech-

nische Fortschritt künftig noch zielstrebig in den Dienst der ständigen Verbesserung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes gestellt. Besonders deutlich wird das an der Pflicht der Betriebe, durch Um- oder Neugestaltung der Arbeitsplätze noch vorhandene körperlich schwere Arbeiten planmäßig zu verringern sowie gesundheitsschädigende Einflüsse an Arbeitsplätzen zu beseitigen. Zugleich wird die materielle Sicherstellung der Werktätigen bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit erhöht.

### **Demokratisches Mitwirken der Werktätigen in der materiellen Produktion**

Verehrte Abgeordnete!

Es ist bestimmend für unsere sozialistische Demokratie, daß Arbeiter, Angestellte und Angehörige der Intelligenz, Werktätige aller Bereiche unseres gesellschaftlichen Lebens mit Klugheit, politischer Sachkenntnis, hohem fachlichem Wissen und Selbstbewußtsein alle Fragen unserer gesellschaftlichen Entwicklung beraten und konkrete Vorschläge unterbreiten. Darin drückt sich aus, daß der sozialistische Staatsbürger aktiver Erbauer, Mitgestalter und Verteidiger der sozialistischen Gesellschaftsordnung ist. Es ist ein generelles Anliegen unserer Politik, diesem bewußten Mitarbeiten, Mitplanen und Mitregieren nicht zuletzt auch durch die weitere Entwicklung der sozialistischen Demokratie in der Sphäre der materiellen Produktion breiten Raum zu öffnen.

Wir können sagen, daß der Entwurf des neuen Arbeitsgesetzbuches die in den zurückliegenden Jahren entstandenen neuen und effektiven Formen der demokratischen Mitwirkung der Werktätigen an der Leitung und Planung berücksichtigt. Das betrifft insbesondere die gestiegene Bedeutung der gewerkschaftlichen Mitgliederversammlung bzw. Vertrauensleutevollversammlungen.

In seiner Rede auf dem 9. FDGB-Kongreß bekräftigte Genosse Erich Honecker, daß die Rolle der Gewerkschaften bei der weiteren Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft und der Schaffung grundlegender Voraussetzungen für den allmählichen Übergang zum Kommunismus wächst.

Die gewerkschaftliche Tätigkeit ist ein wesentlicher Teil der Machtausübung der Arbeiterklasse und ihrer Verbündeten. Deshalb werden bei uns ohne Zustimmung der Gewerkschaften keine Fragen im Betrieb, im Territorium, im Staat entschieden. Die Gewerkschaften nehmen ihre Aufgaben mit dem Ziel wahr, noch wirksamer für die ständige Stärkung der sozialistischen Staatsmacht, besonders für die Vervollkommnung der sozialistischen Demokratie, tätig zu sein.

Das Arbeitsgesetzbuch gibt den Gewerkschaften noch bessere Möglichkeiten, ihre Verantwortung als Schulen des Sozialismus und Kommunismus, als Interessenvertreter der Arbeiterklasse und aller Werktätigen konsequent wahrzunehmen. Eindeutig geregelt ist, welche Voraussetzungen durch die Leiter in den Betrieben zu schaffen sind, damit

die Gewerkschaften den sozialistischen Wettbewerb mit hoher Wirksamkeit organisieren können und sich das sozialistische Arbeiten, Lernen und Leben immer breiter entfaltet. In einer Reihe von Fällen sind Maßnahmen des Betriebsleiters von der ausdrücklichen Zustimmung der Gewerkschaftsleitung abhängig gemacht worden. Das gilt zum Beispiel für die Arbeitsordnung des Betriebes und das Inkraftsetzen von Arbeitsnormen. Das derzeit geltende Arbeitsrecht sieht hierfür die Mitwirkung der Gewerkschaftsleitungen vor.

Erweitert wurden weiterhin die Kontrollrechte der Gewerkschaften auf dem Gebiet des Gesundheits- und Arbeitsschutzes und die Mitwirkungsrechte der Vertrauensleute.

So werden mit dem Arbeitsgesetzbuch für die Gewerkschaften noch bessere Möglichkeiten geschaffen, sich für die Verwirklichung der vielen Vorschläge, Hinweise und Kritiken der Werktätigen einzusetzen. Es wird ein Höchstmaß an Übereinstimmung zwischen den persönlichen Interessen und Bedürfnissen der Werktätigen und den gesellschaftlichen Interessen und Erfordernissen erreicht werden.

Die Diskussion zum Entwurf des neuen Arbeitsgesetzbuches hat gezeigt, daß dieses Gesetzeswerk bereits jetzt eine große Rolle im Arbeiterleben spielt. Ohne Zweifel trägt es dazu bei, das sozialistische Rechtsbewußtsein der Werktätigen zu festigen und die Rechtssicherheit zu erhöhen. Wir gehen davon aus, daß das neue Arbeitsgesetzbuch für die weitere Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft und die Schaffung grundlegender Voraussetzungen für den allmählichen Übergang zum Kommunismus von großer Bedeutung ist. Deshalb steht das sozialistische Arbeitsrecht, insbesondere das Arbeitsgesetzbuch, auch im Vordergrund unserer sozialistischen Rechtsordnung.

### **Das Gesetz im Leben verwirklichen**

Das Ihnen gleichfalls vorliegende Einführungsgesetz gewährleistet einen kontinuierlichen Übergang von den geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu denen des neuen Arbeitsgesetzbuches.

In unserer weiteren Arbeit wird es darauf ankommen, überall in den Betrieben und Einrichtungen die Festlegungen des Arbeitsgesetzbuches im täglichen Handeln der staatlichen Leiter, der Gewerkschaftsleitungen und aller Werktätigen durchzusetzen. Alle gesellschaftlichen Kräfte sind aufgerufen, dieses Gesetz mit Leben zu erfüllen und sich für seine strikte Verwirklichung im Interesse der Arbeiterklasse und aller Werktätigen einzusetzen.

Wir sind sicher: Das Arbeitsgesetzbuch wird neue schöpferische Initiativen zur allseitigen Stärkung unseres sozialistischen Arbeiter- und Bauern-Staates auslösen.

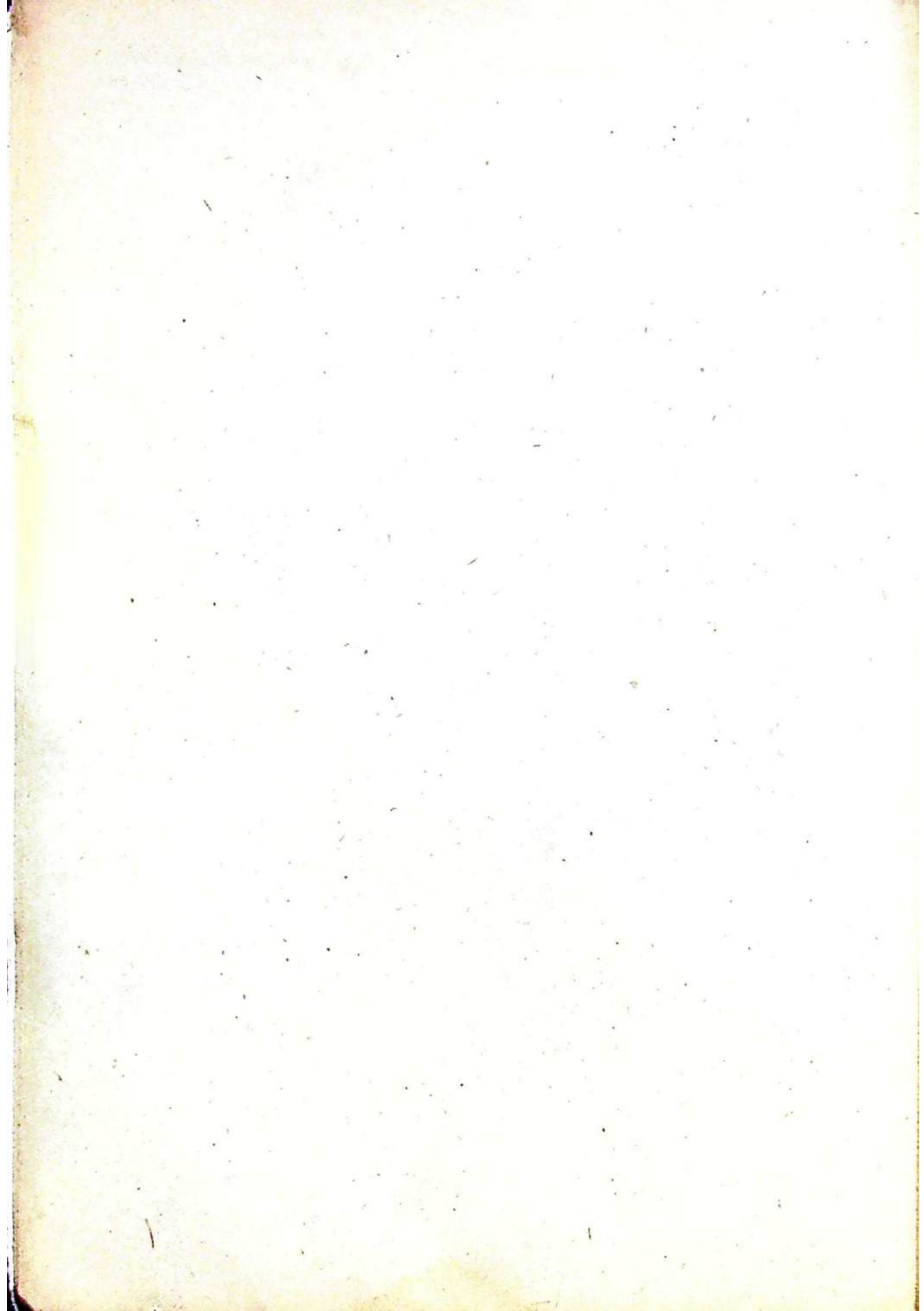
Es wird das Vertrauen der Werktätigen, ja unseres ganzen Volkes in die sozialistische Staatsmacht weiter festigen und ihre Zuversicht in den Sieg des Sozialismus und Kommunismus stärken.

Wir als Gewerkschaften sehen unsere Aufgabe darin, im sozialistischen Wettbewerb zu Ehren des Roten Oktober den Kampf um die Erfüllung und gezielte Überbietung des Planes 1977 zu führen. Das dient zugleich einer guten Vorbereitung auf die höheren Aufgaben des kommenden Planjahres.

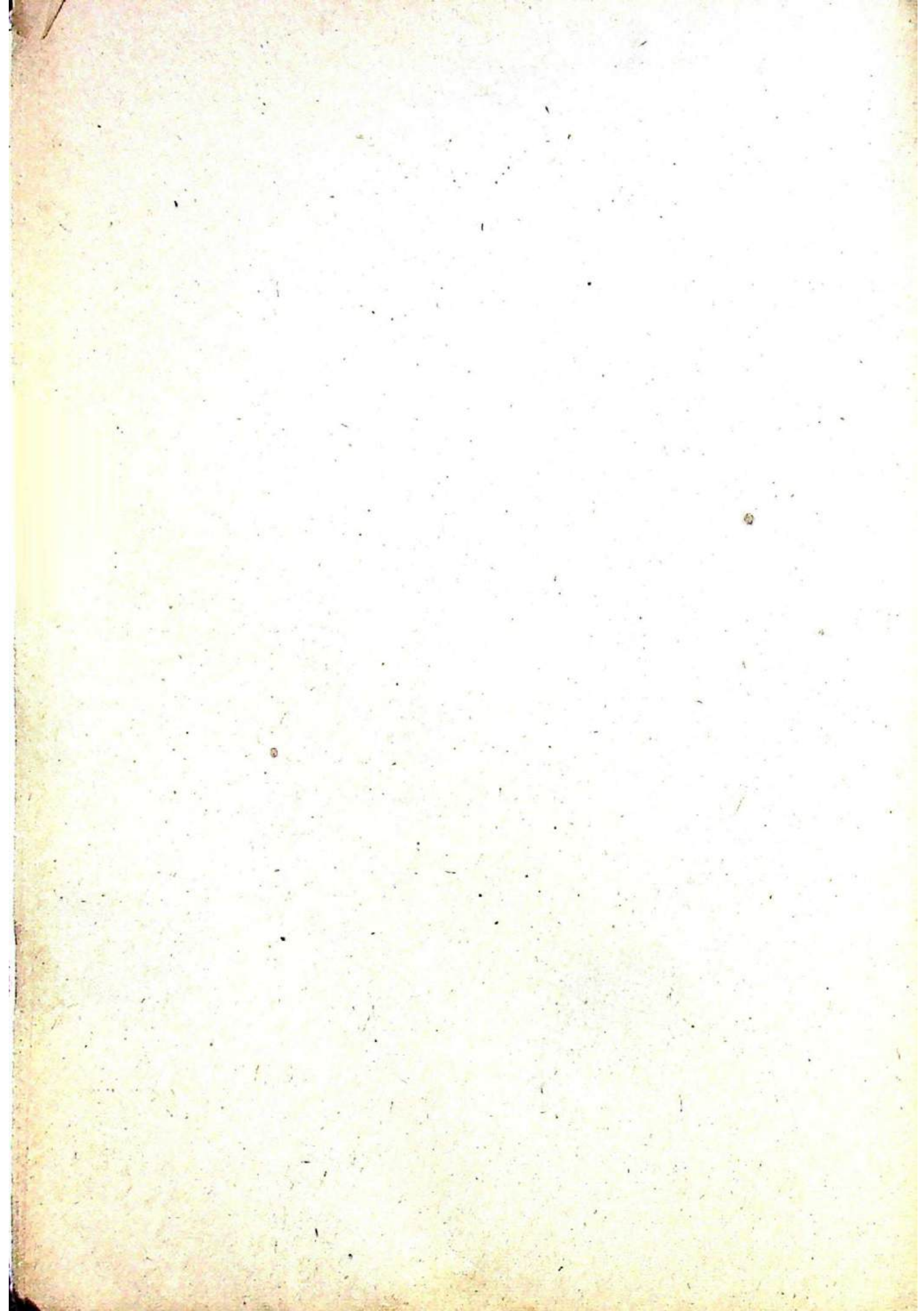
Dabei stellen wir entsprechend den Beschlüssen des IX. Parteitages der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands die Erhöhung der Qualität und Effektivität der Arbeit, die umfassende Intensivierung des Produktionsprozesses in den Mittelpunkt.

Wie Genosse Erich Honecker auf dem 9. FDGB-Kongreß sagte, haben wir „ein Programm des Wachstums, des Wohlstandes und der Stabilität“. Es ist unser fester Wille, dafür all unsere Kräfte einzusetzen, dafür mit Herz und Verstand zu arbeiten.

Entsprechend dem Auftrag des 9. FDGB-Kongresses unterbreite ich Ihnen, verehrte Abgeordnete, die Empfehlung, dem vorliegenden Entwurf des Arbeitsgesetzbuches der Deutschen Demokratischen Republik zuzustimmen und es mit Wirkung vom 1. Januar 1978 in Kraft zu setzen.



# Stellungnahmen der Ausschüsse der Volkskammer der DDR



## **Dieses Gesetz ist von uns allen für alle geschaffen**

*Abgeordnete CHRISTEL BEDNARECK, Mitglied des Ausschusses für Industrie, Bauwesen und Verkehr, Berichterstatterin des Ausschusses für Industrie, Bauwesen und Verkehr*

Verehrte Abgeordnete!

Die Volkskammer entscheidet heute über unser neues Arbeitsgesetzbuch, das jeden von uns, jeden Werktätigen unmittelbar berührt.

Ich spreche zu Ihnen noch ganz unter dem Eindruck unseres 9. Gewerkschaftskongresses, an dem ich als Delegierte teilnehmen konnte und auf dem, wie Sie alle wissen, das Arbeitsgesetzbuch eine große Rolle gespielt hat.

Angefangen von den ersten Vorstellungen über ein neues Arbeitsgesetzbuch über die umfassende öffentliche Diskussion mit ihren Zehntausenden von Vorschlägen bis hin zur Gesetzesinitiative des 9. FDGB-Kongresses zeigte sich, was der Vorsitzende des Bundesvorstandes des FDGB erst vor wenigen Augenblicken nachdrücklich bekräftigte: Dieses Gesetz ist unser Gesetz. Es wurde im wahrsten Sinne des Wortes von der Arbeiterklasse, von allen Werktätigen selbst geschrieben.

Der Generalsekretär des Zentralkomitees der SED, Genosse Erich Honecker, unterstrich in seiner bedeutenden Rede auf dem 9. FDGB-Kongreß, daß bei uns das Wort des Arbeiters, das Wort jedes aktiven Erbauers des Sozialismus zählt. Die Gewerkschaften als umfassende Klassenorganisation haben diesen Prozeß von Anfang an entscheidend mitgestaltet und mitgeleitet. Viele Kongreßdelegierte und meine Kollegen im Betrieb bestätigten das mit den Worten: Nur im Sozialismus können die Gewerkschaften das Recht der Gesetzesinitiative und der aktiven Mitgestaltung der sozialistischen Rechtsordnung, das ihnen in der Verfassung garantiert ist, lebendige Wirklichkeit werden lassen.

Als Vorsitzende der Kombinatsgewerkschaftsleitung im Kombinat Berliner Verkehrsbetriebe kann ich diese Breite der sozialistischen Demokratie vollauf bestätigen. Die öffentliche Diskussion war der Höhepunkt der demokratischen Erarbeitung dieses bedeutungsvollen Gesetzes. Das gilt für meinen Betrieb ebenso wie für unsere Abgeordneten-tätigkeit und für die gesamte Republik.

Im Mittelpunkt aller Aussprachen stand die Erkenntnis, daß dieses Gesetz wahrhaft von uns allen für alle geschaffen wurde, daß dieses

Gesetzbuch eindrucksvoll die Überlegenheit des Sozialismus gegenüber der überlebten kapitalistischen Gesellschaftsordnung dokumentiert. In ihm sind die Garantien für das Recht auf Arbeit als fundamentales Menschenrecht noch wesentlich verstärkt und ausgebaut worden.

Unsere Verkehrsarbeiter haben vor allem solche Bestimmungen im Arbeitsgesetzbuch begrüßt, die als Bestandteil des sozialpolitischen Programms ihre Arbeits- und Lebensbedingungen im Betrieb und in der Familie weiter verbessern. Besonders freuen sich unsere Frauen. Unsere Kollegin Hildegard Maschutat, Straßenbahnfahrerin und Mutter von 6 Kindern, sprach vielen aus dem Herzen, als sie ihre Freude über die besondere Unterstützung für die werktätigen Mütter äußerte.

Aber es gibt auch noch Probleme, die wir mit Hilfe des Arbeitsgesetzbuches besser lösen werden. So gilt es unter anderem, in unserem Verkehrsbetrieb gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen weiter zu vermindern, die Anzahl der Arbeitsplätze mit körperlich schweren oder einseitig belastenden Arbeiten noch mehr zu reduzieren und mehr Arbeitsplätze einzurichten, die besonders für den Einsatz von älteren Werktätigen geeignet sind.

Unser Arbeitsgesetzbuch ist ganz auf die Verwirklichung der Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik gerichtet. Die Werktätigen unseres Kombinats haben richtig verstanden, daß diese Einheit höhere Ansprüche an den Beitrag jedes einzelnen im sozialistischen Wettbewerb stellt. Konkrete Verpflichtungen wie die der Omnibusfahrer in der Jugendbrigade „August Bebel“ im Kampf um hohe Qualität der Arbeit, um Ordnung, Disziplin und Sicherheit unterstreichen diese Erkenntnis.

Im Mittelpunkt der Diskussion und Erläuterung des neuen Arbeitsgesetzbuches steht bei uns die Aufgabe, alle Anstrengungen zu unternehmen, um durch die politische Führung des sozialistischen Wettbewerbs entsprechend den Beschlüssen des 9. FDGB-Kongresses die Planaufgaben 1977 allseitig zu erfüllen und besonders den Berufsverkehr in der Hauptstadt mit hoher Qualität zu gewährleisten. Es geht uns vor allem darum, mit Hilfe des sozialistischen Wettbewerbs noch wirksamer die Intensivierung der Verkehrs- und Instandhaltungsprozesse durchzusetzen. Mit dieser Zielstellung bereiten wir auch die Plandiskussion und den Betriebskollektivvertrag für das Jahr 1978 vor. Hierbei stützen wir uns auf die Mitarbeit und die Vorschläge aller Kollegen, um noch vorhandene Reserven zu erschließen und die sozialistische Demokratie weiter zu vervollkommen. Dabei ist uns das Arbeitsgesetzbuch schon heute Richtschnur und Verpflichtung.

In diesem Sinne möchte ich im Namen des Ausschusses für Industrie, Bauwesen und Verkehr dem Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik die volle Zustimmung geben.

## Ein bedeutendes Dokument der sozialen Sicherheit und der Rechte der Werktätigen

*Abgeordneter ROLF POCHE, Mitglied des Ausschusses für Arbeit und Sozialpolitik, gemeinsamer Berichterstatter des Ausschusses für Arbeit und Sozialpolitik und des Ausschusses für Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Nahrungsgüterwirtschaft*

Verehrte Abgeordnete!

Die Ausschüsse für Arbeit und Sozialpolitik sowie für Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Nahrungsgüterwirtschaft haben die Entwürfe des Arbeitsgesetzbuches und des Einführungsgesetzes zum Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik gründlich beraten. Im Namen beider Ausschüsse möchte ich den Gesetzentwürfen die volle Zustimmung geben.

Wir sehen in der Entstehung dieses Arbeitsgesetzbuches einen bedeutenden Ausdruck sozialistischer Demokratie und sozialistischer Gemeinschaftsarbeit. Millionen Werktätige haben dieses Grundgesetz der Arbeit diskutiert und mit geschrieben. Es entstand auf der Grundlage umfangreicher Analysen über die Wirkung des bisherigen Gesetzbuches der Arbeit und berücksichtigt die gesellschaftliche, politisch-ökonomische und soziale Entwicklung in unserem Lande, insbesondere seit dem VIII. Parteitag der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands.

Die Diskussion zum Entwurf des Arbeitsgesetzbuches war Ausdruck des großen Interesses und des Verantwortungsbewußtseins, mit welchem sich die Arbeiterklasse und ihre Verbündeten an der Gesetzgebung aktiv beteiligten. In jedem der 17 Kapitel widerspiegelt sich der Sinn der Arbeit im Sozialismus, alles zum Wohle des Menschen zu tun, so wie es die Hauptaufgabe in ihrer Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik ausdrückt.

So hat die Diskussion zum Arbeitsgesetzbuch in Vorbereitung des 9. FDGB-Kongresses die Entwicklung der Masseninitiative zur Erfüllung der Volkswirtschaftsaufgaben in hervorragender Weise unterstützt.

Ich kann auch von meinem Betrieb, dem VEB Maschinenfabrik Halle, sagen, daß sich dieser Aufschwung nach dem 9. FDGB-Kongreß fortsetzt. Wir haben uns an unserem Arbeitsplatz als Delegierte des Kongresses gefühlt und arbeiten jetzt zielstrebig an der Verwirklichung der Kongreßbeschlüsse. Auch bei uns wird Intensivierung groß geschrieben. Gegenwärtig sind wir dabei, unsere moderne Technik zu vervollkommen. Damit wollen wir eine höhere Effektivität sowie eine bedeutende Steigerung der Arbeitsproduktivität bei Erhöhung der Qualität gewähr-

leisten, um den ständig wachsenden Bedarf des Maschinenbaus an hochwertigen Gießereierzeugnissen besser decken zu können. Die Einführung der neuen Technik wird dabei unmittelbar verbunden mit einer weiteren Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen unseres Betriebes und mit der Einführung neuer Normen.

Das Arbeitsgesetzbuch ist ein Teil unseres großen Programms des Wachstums, des Wohlstandes und der Stabilität. Wir sehen darin ein bedeutendes Dokument der sozialen Sicherheit und der Rechte der Werktätigen. Die Werktätigen der Deutschen Demokratischen Republik schufen sich damit eine weitere feste Grundlage, auf der sich Freiheit und Menschenrechte weiterentwickeln.

Ich will hier nur auf die Ausgestaltung des fundamentalsten, des ersten Menschenrechts für ein friedliches und glückliches Leben verweisen, des Rechts auf Arbeit. Von der Sicherheit des Arbeitsplatzes der Jugend bis zum Kündigungsschutz für ältere Arbeiter sind hier Rechtsnormen gesetzt, von denen die Arbeiter kapitalistischer Länder nur träumen können. Bundesrepublikanische Ideologen sprechen zunehmend von einem Klima der „Alten- und Jugendfeindlichkeit“ in ihrer Gesellschaft, in der der alte Bürger mißhandelt und getäuscht wird. Für uns sind solche Begriffe in diesem Zusammenhang Fremdwörter. Wir möchten den Herren an Rhein und Ruhr empfehlen, anstatt leeres Stroh über Menschenrechte zu dreschen, erst einmal das nachzumachen, was bei uns schon lange zur Selbstverständlichkeit gehört.

In unser Arbeitsgesetzbuch ist das sozialpolitische Programm voll aufgenommen. Alle seit dem VIII. Parteitag der SED geschaffenen und weiterentwickelten sozialen Maßnahmen sind darin enthalten. Es sei hier an die bedeutende Erleichterung des Lebens der berufstätigen Frauen und Mütter und der Schichtarbeiter sowie an die Vervollkommnung der Urlaubs- und Erholungsmöglichkeiten erinnert. Mit dem Inkrafttreten des Arbeitsgesetzbuches der DDR werden weitere soziale Verbesserungen für die Werktätigen wirksam.

Wir können feststellen, daß sich im vorliegenden Gesetzeswerk auch die vielen wertvollen Meinungen widerspiegeln, die wir in der zurückliegenden Zeit in unserer Abgeordnetentätigkeit in den Betrieben und Genossenschaften, Städten und Gemeinden erhielten. Unsere beiden Ausschüsse haben sich davon überzeugt, daß alle Vorschläge der Werktätigen bearbeitet wurden und bei den Verordnungen und Durchführungsbestimmungen bis hin zu den Rahmenkollektivverträgen, die auf der Grundlage des neuen Gesetzeswerkes beruhen, weitere Beachtung finden werden. Beide Ausschüsse sehen ihre Aufgabe darin, das Gesetz in der täglichen Praxis voll wirksam zu machen und zu gewährleisten, daß die Rechtsnormen zum Allgemeingut der Werktätigen, allen voran der Leiter, werden. Auf dieser Grundlage wird unsere gute Entwicklung weitergeführt. Das Arbeitsgesetzbuch entspricht der neuen Etappe unserer gesellschaftlichen Entwicklung. Am besten tragen wir zu seiner Verwirklichung bei, indem wir Schöpfer- und Initiative zur Fortsetzung unserer bewährten Politik weiter erhöhen.

## **Die Stärke unseres sozialistischen Staates – wichtigste Garantie für die Verwirklichung der Rechte der Werktätigen**

*Abgeordneter RUDOLF HÖPPNER, 1. Stellvertreter des Vorsitzenden des Ausschusses für Handel und Versorgung, gemeinsamer Bericht-  
erstatte des Ausschusses für Handel und Versorgung und des Ausschus-  
ses für Haushalt und Finanzen*

Verehrte Abgeordnete!

Der Volkskammer liegt heute der Entwurf eines Gesetzes zur Beratung vor, das alle Werktätigen an ihrem Arbeitsplatz und auch uns als Abgeordnete berührt und fordert. Daher haben die Mitglieder der beiden Ausschüsse, für die ich hier sprechen darf, mit Sachkunde und großer Freude an der Ausarbeitung dieses Gesetzes für ein einheitliches, in sich geschlossenes Arbeitsrecht teilgenommen und es in vielen Beratungen mit den Werktätigen gründlich erörtert.

Dabei haben wir festgestellt, daß in den 16 Jahren seit der Einführung des ersten Arbeitsgesetzbuches die Normen unseres sozialistischen Arbeitsrechts immer mehr zu Regeln des Verhaltens und der Arbeit der Werktätigen, zu einer Sache der inneren Überzeugung geworden sind. Das resultiert aus den Erfahrungen der Werktätigen bei der erfolgreichen Verwirklichung der Politik des VIII. und des IX. Parteitages der SED und dem Grundsatz unserer sozialistischen Praxis, daß alles in unserem sozialistischen Staat Vorrang hat, was für die Werktätigen und alle Bürger unseres Landes am wichtigsten ist.

Wie die breite Diskussion zum Entwurf des neuen Arbeitsgesetzbuches zeigt, gilt das nicht nur für die materiellen Vorhaben unseres weitgesteckten sozialpolitischen Programms. Es gilt in vollem Maße auch für die weitere Entwicklung der sozialistischen Demokratie und die Erweiterung und ständige Vervollkommnung der Rechte und Pflichten der Werktätigen in unserer sozialistischen Gesellschaft. Auch diese Seite unserer Arbeit – das besagen die Erfahrungen der Mitglieder unserer Ausschüsse aus vielen Gesprächen in ihren Wahlkreisen und Betrieben – wird immer eindeutiger von den Zielen unserer gesellschaftlichen Entwicklung geprägt, die aus den ureigenen Interessen und Bedürfnissen der Werktätigen und unserer sozialistischen Ordnung resultieren. Die Feststellung des Generalsekretärs des ZK der SED und Vorsitzenden des Staatsrates, Genossen Erich Honecker, auf dem 9. FDGB-Kongreß, daß das Wort Arbeit nirgendwo einen solch guten Klang hat wie in unserer sozialistischen Gesellschaft, findet im Entwurf des Arbeitsgesetzbuches seine eindrucksvolle Widerspiegelung.

Bei den Werktätigen festigt sich die Überzeugung, daß die wichtigste Garantie für die Verwirklichung ihrer Rechte, für die Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen letzten Endes in der Macht und ökonomischen Stärke unseres sozialistischen Staates liegt. So wurde die Beratung über das neue Arbeitsgesetzbuch zugleich zum schöpferischen Meinungsaustausch darüber, wie in den Betrieben und Einrichtungen des Handels, der Versorgung, der Bank- und Finanzorgane die übernommenen Wettbewerbsziele zu Ehren des 60. Jahrestages der Großen Sozialistischen Oktoberrevolution gewissenhaft erfüllt und neue, höhere Aufgaben gestellt werden können.

Bekanntlich nimmt im sozialistischen Wettbewerb der Werktätigen im Bereich von Handel, Versorgung und Finanzen der Kampf um niedrige Kosten und geringste Verluste einen wichtigen Platz ein. Deshalb wurde von den Werktätigen dieser Bereiche das Kapitel 13 im Entwurf des Arbeitsgesetzbuches besonders gründlich beraten. Die Bestimmungen dieses Kapitels schaffen für die Zukunft wesentlich günstigere Bedingungen zur effektiveren Nutzung aller Wettbewerbsinitiativen und Neuerervorschläge.

Das Gesetzbuch enthält zum Beispiel die zwingende Festlegung, die Werktätigen in die Aufdeckung und Beseitigung von Schadensursachen umfassend einzubeziehen und bei der materiellen Verantwortlichkeit die Gesamtheit der bisherigen Arbeit der betroffenen Kollektive oder Einzelpersonen umfassend zu berücksichtigen. Hier wie in zahlreichen anderen Kapiteln und Paragraphen des neuen Arbeitsgesetzbuches wird deutlicher denn je, daß bei uns gute Arbeit immer von Achtung und Anerkennung umgeben ist; denn wir verstehen die Sorge um den Menschen nicht nur als Befriedigung seiner materiellen Bedürfnisse, sondern als Grundsatz, den Menschen immer und überall Aufmerksamkeit entgegenzubringen, ihnen mit Takt und Feinfühligkeit gegenüberzutreten, solche Bedingungen in der Arbeit zu schaffen, die Freude und Wohlbefinden, Schöpfertum und Initiative verbreiten. Das, verehrte Abgeordnete, ist in der Tat unsere humanistische Einstellung zur Arbeit und zu den Werktätigen und ist für jeden nachprüfbar Wirklichkeit in der Deutschen Demokratischen Republik.

Wie armselig nimmt sich dagegen das ganze Gerede um die Humanisierung der Arbeitswelt in den kapitalistischen Ländern aus, wenn nicht einmal das grundlegende Menschenrecht, das Recht auf Arbeit, in den Verfassungen dieser Länder garantiert wird. Das Gerede führender Politiker aus kapitalistischen Ländern diesseits und jenseits des Atlantik über Menschenrechte erweist sich als pure Heuchelei und dient nur dazu, von den Mißständen im eigenen Land abzulenken und die Öffentlichkeit irrezuführen.

Unser Beispiel und die Anziehungskraft des Sozialismus sind nicht mehr aus der Welt zu reden, und diese Tatsachen werden künftig ihre Wirkung auch nach außen nicht verfehlen.

Anhaltende wirtschaftliche Dynamik, kontinuierlicher gesellschaftlicher Fortschritt, gesicherte Zukunftsperspektive und reale Rechte am

Arbeitsplatz, das sind Tatsachen, die immer nachhaltigeren Eindruck auch bei den Werktätigen in den kapitalistischen Ländern hinterlassen.

Verehrte Abgeordnete!

Die Diskussion des vorliegenden Arbeitsgesetzbuches hat ein weiteres Mal gezeigt, daß die Werktätigen bereit sind, auf dem von uns eingeschlagenen Weg der bewährten Politik weiter erfolgreich voranzuschreiten.

Die Mitglieder des Ausschusses für Handel und Versorgung sowie des Ausschusses für Haushalt und Finanzen stimmen daher dem vorliegenden Entwurf des Arbeitsgesetzbuches der Deutschen Demokratischen Republik aus vollem Herzen zu.

## Sorge um den Menschen und seine Gesundheit

*Abgeordnete URSULA KUTZNER, 1. Stellvertreter des Vorsitzenden des Ausschusses für Gesundheitswesen, Berichterstatterin des Ausschusses für Gesundheitswesen*

Verehrte Abgeordnete!

Die Gesunderhaltung des Menschen ist ein erstrangiges persönliches und gesellschaftliches Anliegen im Sozialismus und in der Deutschen Demokratischen Republik Verfassungsrecht.

In jedem von uns ist der Wunsch wach, sich ein Leben lang körperlich und geistig wohlfühlen und seine sozialen Bedürfnisse in dieses Wohlbefinden eingeordnet zu wissen. Das ist durchaus verständlich, denn wir haben Vorstellungen, Hoffnungen und Pläne für das Leben in der Familie, im Beruf, in der Gesellschaft und wollen diese alle verwirklichen bis in ein hohes Alter hinein. Die Garantie dafür ist nur dort gegeben, wo die gesellschaftlich-politische Basis von der Macht der Werktätigen bestimmt wird.

Wir Mitglieder des Ausschusses für Gesundheitswesen haben in vielfältigen Beratungen mit den Werktätigen unserer Wahlkreise immer wieder bestätigt gefunden, daß die Sorge um den Menschen und seine Gesundheit durchgängig in allen Kapiteln des Gesetzentwurfs enthalten ist.

Daß wir in unserer Ausschußsitzung ganz besonders die Kapitel 10 – Gesundheits- und Arbeitsschutz – und 15 – Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten – diskutiert haben, ist sicher verständlich. Die Mehrheit unserer Mitglieder kann sowohl aus beruflicher Erfahrung als auch aus langjähriger Zusammenarbeit mit Gesundheitseinrichtungen in ihrem Wahlkreis hierbei beratend und sachkundig Einfluß nehmen.

Die Skala der Diskussion in unserer Beratung war breit. Sie reichte von Problemen der Mehrschichtarbeit, der besonderen Sorge um die werktätige Frau und Mutter, der umfassenden arbeitsmedizinischen Betreuung der Werktätigen in den Betrieben bis hin zu Fragen der weiteren Verbesserung der vielerorts noch komplizierten Arbeits- und Lebensbedingungen für die Mitarbeiter unserer Gesundheitseinrichtungen, insbesondere in den operativ-chirurgischen Fächern.

Das neue Gesetz garantiert nicht nur das Recht auf Arbeit allgemein,

sondern betont zugleich die Pflicht zur Mitverantwortung durch die Werktätigen. So wird das Recht als Ausdruck der Macht der Arbeiterklasse richtig angewandt, und es regelt und gewährleistet auch allseitig den Gesundheits- und Arbeitsschutz für die arbeitenden Menschen in unserem Staat.

Das Arbeitsgesetzbuch erhält unsere uneingeschränkte Zustimmung. Es trägt gerade dem sozialen Aspekt bei der Definierung der Gesundheit bewußt Rechnung und entspricht zugleich dem Anliegen der Weltgesundheitsorganisation, daß alle Völker einen höchstmöglichen Gesundheitszustand erreichen, worunter die Entwicklung und Förderung der sozialen Lebensformen insbesondere zu sehen sind. Das reicht weit über den medizinischen Einflußbereich hinaus und wird von den jeweiligen gesellschaftlichen Verhältnissen bestimmt.

An zwei Beispielen aus der Diskussion in unserem Ausschuß möchte ich das verdeutlichen. Bei vergleichbaren Arbeitsbedingungen und ähnlich gelagerter Sozialstruktur ist der Krankenstand oft unterschiedlich hoch. Die Ursachen dafür sind vielfältig. Die Praxis beweist, daß dort, wo die gemeinsame Verantwortung von Betrieben, Gesundheitswesen und örtlichen staatlichen Organen, beginnend bei den vorbeugenden Maßnahmen bis zur aktiven Sorge um den Kranken, in vollem Umfang wahrgenommen wird, der Krankenstand relativ niedrig ist. Das bedeutet neben persönlichem Glück für den einzelnen, daß zugleich ein enormes Arbeitskräftepotential freigesetzt wird zum Erfüllen unserer anspruchsvollen Planaufgaben bei der Verwirklichung der Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik. Im Kapitel 10 des Arbeitsgesetzbuches sind die notwendigen Voraussetzungen für die komplexe Beeinflussung des Krankenstandes und des Unfallgeschehens ausdrücklich benannt und die Wechselbeziehungen zwischen Eigenverantwortlichkeit des einzelnen Werktätigen und gesellschaftlicher Verantwortung im Betrieb für den Schutz der Gesundheit hervorgehoben. Eine umfassende Analysentätigkeit ist dabei von besonderer Bedeutung. Sie bietet eine wichtige Grundlage dafür, daß Ursachen von Krankheiten und Arbeitsunfällen schneller erkannt werden und somit kontinuierlicher auf die Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Werktätigen Einfluß genommen werden kann.

Im Kapitel 4 — Arbeitsorganisation und sozialistische Arbeitsdisziplin — wird im § 74 einem gesellschaftlichen Erfordernis in hohem Maße entsprochen, das wiederholt in Arbeitsgruppeneinsätzen und Diskussionen in unserem Ausschuß eine Rolle spielte. Dort heißt es im Absatz 4, daß in Betrieben geschützte Arbeitsplätze und Betriebsabteilungen für Rehabilitanden einzurichten sind. Mit dieser Regelung, die sich aus den Grundrechten der Verfassung, dem Recht auf Arbeit und dem Recht auf Bildung für alle Bürger, ableitet, wird dem nahtlosen Übergang von Sonderschuleinrichtungen für Kinder und Erwachsene mit physischen und psychischen Schädigungen bis hin zu einer bedingten Berufseingliederung bzw. -tätigkeit entsprochen. Wir hatten vor wenigen Tagen mit einer Arbeitsgruppe Gelegenheit, eine solche geschützte, dem Dienst-

leistungskombinat Neubrandenburg angeschlossene Werkstätte zu besuchen und mit den dort tätigen Bürgern zu sprechen, die des besonderen Schutzes der Gesellschaft bedürfen. Angst, Verunsicherung der Zukunftsgewißheit sind ihnen fremd. Sie finden Erfüllung des Lebens in Bereichen, die ihrem körperlichen und geistigen Vermögen entsprechen, und empfinden den gesellschaftlichen Schutz und die soziale Geborgenheit. Solche Beispiele sind nachahmenswert.

Werte Abgeordnete!

Das Arbeitsgesetzbuch ist sozialistisches Recht, geschaffen von den arbeitenden Menschen für die arbeitenden Menschen. Es verkörpert soziale Sicherheit und gibt dem Leben die Freiheit, die der Würde der Menschen gebührt. Wir Mitglieder des Ausschusses für Gesundheitswesen empfehlen deshalb dem Plenum der Volkskammer das Arbeitsgesetzbuch der DDR und das Einführungsgesetz zum Arbeitsgesetzbuch zur Annahme.

## **Das Niveau des geistig-kulturellen Lebens im Betrieb weiter erhöhen**

*Abgeordneter WALTER PAREY, Stellvertreter des Vorsitzenden des Ausschusses für Kultur, gemeinsamer Berichterstatter des Ausschusses für Kultur und des Ausschusses für Volksbildung*

Verehrte Abgeordnete!

Die Mitglieder des Ausschusses für Kultur und des Ausschusses für Volksbildung haben die dem Plenum vorliegenden Gesetzentwürfe gründlich beraten und stimmen diesen uneingeschränkt zu. Die Abgeordneten sind sicher, daß das neue Gesetz über seine arbeitsrechtlichen Regelungen hinaus ein Beitrag sein wird zur Gestaltung der durch die Arbeit bestimmten menschlichen Beziehungen, zur Entwicklung des Menschen und seiner schöpferischen Fähigkeiten und Talente. Es wird dadurch ein die sozialistische Kultur zutiefst förderndes Gesetz, ein Kulturdokument ersten Ranges sein.

Unsere langjährigen Erfahrungen als Abgeordnete besagen, daß es für die Betriebe in Wahrnehmung ihrer hohen Verantwortung für die weitere Entwicklung unserer Gesellschaft möglich und notwendig ist, sowohl umfassendere Bedingungen zu schaffen, die den Werktätigen hohe Arbeitsleistungen ermöglichen und ihre bewußte und schöpferische Einstellung zur Arbeit fördern, als auch der Verbesserung des geistig-kulturellen und sportlichen Lebens und der sozialen Betreuung der Werktätigen großes Augenmerk zu schenken.

Wir haben im VEB IFA-Getriebewerke Brandenburg in den letzten drei Jahren nahezu 30 größere Rationalisierungsvorhaben in gemeinsamer Arbeit von Arbeitern, Technikern und Ingenieuren gelöst. Dabei zeigte sich, daß die besten Ergebnisse dann erzielt werden, wenn die Maßnahmen zur Intensivierung der Produktion eng verbunden werden mit der gleichzeitigen Verbesserung der Arbeitsplatzgestaltung, der Verringerung von Stillstandszeiten und der Senkung der Überstundenzahl. Durch die Erhöhung des schöpferischen Anteils an der Arbeit zur Bedienung der neuen Technik und verbesserte Umwelt wurde die Arbeitsproduktivität überplanmäßig gesteigert und die Arbeitsfreude gefördert. Die Verbundenheit der Werktätigen mit ihrem Betrieb konnte auf diese Weise enger gestaltet werden.

Es charakterisiert den hohen Rang des Arbeitsgesetzbuches als Kulturdokument, daß es im Kapitel 11 die Verwirklichung des Rechts auf

Teilnahme der Werktätigen am kulturellen Leben in großer Komplexität fixiert und die weitere Erhöhung des Niveaus des geistig-kulturellen Lebens ebenso zur staatlichen Angelegenheit macht wie die Förderung des kulturellen Schöpfertums der Werktätigen. Und es gehört zu den entscheidenden Elementen dieses Gesetzbuches, daß dabei der Verantwortung für die Freizeitgestaltung der Jugend ein besonderer Rang zukommt. Hier schlagen sich auch die vielfältigen Erfahrungen aus dem geistig-kulturellen Leben der Betriebe und Arbeitskollektive nieder, die sich durch die zielstrebige Kultur- und Bildungsarbeit der Gewerkschaften bereits herausgebildet haben.

Die Mitglieder der Ausschüsse für Kultur und für Volksbildung stimmen den Festlegungen völlig zu, die eine auf hohem Niveau gestaltete planmäßige Zusammenarbeit zwischen Betrieben, staatlichen Organen und Einrichtungen zur koordinierten und effektiven Nutzung aller kulturwirksamen Potenzen des Territoriums fordern. Hierdurch wird eine Verbreiterung des kulturellen Lebens erreicht, Werktätigen aus Betrieben ohne ausreichende Bildungs-, Kultur- und Sporteinrichtungen eine stärkere Betätigung ermöglicht, und die umfassende Entfaltung der kulturschöpferischen Rolle der Arbeiterklasse und ihr Wirksamwerden im Territorium werden unterstützt.

Der Ausschuß für Kultur beschäftigte sich auch mit den Auswirkungen des Arbeitsgesetzbuches auf die verschiedenen Bereiche künstlerischer Tätigkeit. Er stellte fest, daß das Gesetzeswerk auch in diesen Bereichen zur Erhöhung der Rechtssicherheit, zur weiteren Entwicklung schöpferischer Fähigkeiten beitragen wird. Es ist daher notwendig, die spezifischen arbeitsrechtlichen Gegebenheiten der verschiedenen künstlerischen Gebiete auf der Grundlage des Arbeitsgesetzbuches neu zu konzipieren, das heißt die entsprechenden Rahmenkollektivverträge zu ergänzen oder neu zu fassen. Die Zusammenarbeit zwischen den Leitern der Einrichtungen, den zuständigen staatlichen Organen und den Einrichtungen untereinander ist zu intensivieren, um Mitarbeitern, die naturgemäß den Beruf wechseln müssen, einen nahtlosen Übergang in eine andere Tätigkeit zu garantieren. Außerdem kommt den kontinuierlich erarbeiteten Leistungseinschätzungen eine entscheidende Bedeutung zu.

Verehrte Abgeordnete!

In der konsequenten Hinwendung zur Persönlichkeitsentwicklung der Werktätigen, in der Sorge um die kommunistische Erziehung der jungen Generation und in der Festigung der bewußten und schöpferischen Einstellung zur Arbeit trägt das vorliegende Arbeitsgesetzbuch der gesellschaftlichen Entwicklung Rechnung, die in den Dokumenten des IX. Parteitages der SED vorgezeichnet ist.

So sehen wir im Arbeitsgesetzbuch eine nur der sozialistischen Gesellschaft eigene tätige Verwirklichung der Menschenrechte auf hohem Niveau.

## Den Erfordernissen der Entwicklung aller Jugendlichen wird voll entsprochen

*Abgeordnete EVELYN THOESE, Mitglied des Jugendausschusses, Berichterstatterin des Jugendausschusses*

Herr Präsident! Verehrte Abgeordnete!

Im Namen des Jugendausschusses der Volkskammer darf ich dem Entwurf des Arbeitsgesetzbuches der Deutschen Demokratischen Republik und dem Entwurf des Einführungsgesetzes zum Arbeitsgesetzbuch die volle Zustimmung geben.

Die bisherige Arbeit im Jugendausschuß hat uns bewiesen, daß dieses Gesetz in völliger Übereinstimmung mit den guten Erfahrungen des Jugendgesetzes steht und den Erfordernissen für die weitere Entwicklung aller jungen Menschen in unserem sozialistischen Staat voll entspricht.

In meinem Betrieb, dem VEB Kraftverkehr Lübbenau/Vetschau, haben wir in allen unseren FDJ-Gruppen über diesen Entwurf diskutiert. Staatliche Leiter halfen uns dabei und machten uns an Beispielen die weitreichende Bedeutung für alle Werktätigen unseres Landes deutlich. Ich kann heute berichten, daß aus der gesamten Diskussion in unserem VEB 107 Vorschläge und Hinweise hervorgingen. Mit großer Befriedigung wurde vermerkt, daß im Entwurf die für einen sozialistischen Staat selbstverständlichen Rechte und Pflichten und guten Bedingungen für die Entwicklung junger Menschen enthalten sind.

Und es ist durchaus kein Zufall, daß wir in den Gesprächen mit unseren Lehrlingen immer wieder darauf zurückkamen, daß es in der BRD keineswegs selbstverständlich ist, daß jeder junge Mensch einen Arbeitsplatz erhält, daß er nach abgeschlossener Berufsausbildung eine feste Arbeitsstelle hat und daß er auf jeden Fall eine gesicherte Zukunft besitzt.

Ich selbst bin Lehrling im dritten Lehrjahr der Fachrichtung Maschinist für Wärmekraftwerke mit Abitur. Vor 10 Tagen habe ich meine letzte Prüfung sehr erfolgreich bestanden. Während meiner gesamten Ausbildung wurde mir auf der Grundlage der staatlichen Lehrpläne solides, anwendungsbereites Wissen und Können vermittelt.

Alle Lehrlinge werden mit Beginn der Lehre in erfahrene Arbeitskollektive eingegliedert, und so ist es keine Seltenheit, wenn im letzten

Lehrjahr von uns Anlagenteile, wie zum Beispiel Turbinen oder Dampferzeuger eines 100-MW-Doppelblocks, eigenverantwortlich gefahren werden. So trägt das neue Arbeitsgesetzbuch im Sinne des Beschlusses für ein hohes Niveau der Berufsausbildung auch dazu bei, daß wir nach vollendeter Ausbildung die an einen Facharbeiter gestellten Leistungsanforderungen erreichen, um damit zur Erfüllung des Volkswirtschaftsplanes beizutragen. Ich kann hier mit gutem Gewissen sagen, daß sich alle unsere Lehrlinge stets bemühen, diesen Anforderungen voll gerecht zu werden.

Unser VEB hat 74 Monate in ununterbrochener Reihenfolge seine Planaufgaben erfüllt, wir Lehrlinge haben auch dazu unseren konkreten Beitrag geleistet. Bis zum heutigen Tag wurden die uns übertragenen Teilanlagen der 100-MW-Blockeinheiten störungsfrei gefahren.

Verehrte Abgeordnete!

Der Entwurf des Arbeitsgesetzbuches gründete sich auf die Erfahrungen der Werktätigen unseres Landes und er zeigt, daß die Jugend nicht nur tatkräftig an ihm mitgeschrieben, sondern auch einen angemessenen Platz in ihm erhalten hat. Das konnte ich als Delegierte des 9. FDGB-Kongresses lebendig miterleben. Deshalb wird es der Jugendausschuß als wichtige Verpflichtung betrachten, die im Arbeitsgesetzbuch enthaltenen Festlegungen und Aufgaben stets in seiner Arbeit mit verwirklichen zu helfen.

In diesem Sinne bitte ich auch Sie, verehrte Abgeordnete, den Gesetzentwürfen in der vorliegenden Fassung Ihre Zustimmung zu geben, Freundschaft!

## Die verfassungsmäßig garantierten Rechte werden weiter ausgestaltet

*Abgeordneter Prof. Dr. WOLFGANG WEICHEL, Vorsitzender des Verfassungs- und Rechtsausschusses, Berichterstatter des Verfassungs- und Rechtsausschusses*

Herr Präsident! Verehrte Abgeordnete!

Es gehört nicht nur zu den Erfahrungen unseres Ausschusses, daß bei allen Problemen der Entwicklung und Ausgestaltung unserer sozialistischen Staats- und Rechtsordnung, die in den Betrieben und in den Wahlkreisen mit den Arbeitern, den Genossenschaftsbauern und den anderen Werktätigen diskutiert werden, immer die Arbeit des Menschen letztlich den Dreh- und Angelpunkt aller Erörterungen, Überlegungen und Vorschläge bildet. Das unterstreicht, daß dem Recht auf Arbeit unter allen Grundrechten der Verfassung eine zentrale Stellung zukommt. Seine Verwirklichung, und zwar als Recht auf ausbeutungsfreie, schöpferische Arbeit zum Nutzen der Gesellschaft, das nur ein sozialistischer Staat garantieren kann, bildet den Ausgangspunkt und ist selbst eine entscheidende Garantie für die Realität aller anderen Grundrechte. Deshalb meinen wir, daß dem uns vorliegenden Entwurf des neuen AGB eine aus verfassungsrechtlicher Sicht besonders hohe Bedeutung zukommt.

Der Ausschuß konnte feststellen, daß der Entwurf ein umfassendes Gesetzeswerk ist, das den gewachsenen gesellschaftlichen Anforderungen und den Zielen der entwickelten sozialistischen Gesellschaft entspricht und der weiteren erfolgreichen Lösung der Hauptaufgabe dient. Es räumt den Menschen neue, große Möglichkeiten ein, ihre Talente und Fähigkeiten zum Nutzen der Gesellschaft und damit auch zu ihrem eigenen Wohl einzusetzen. Nach einheitlichen sozialistischen Prinzipien gestaltet es die verfassungsmäßig garantierten Grundrechte auf dem Gebiet der Arbeit und viele andere Grundrechte unserer Verfassung weiter aus.

Es geht nicht mehr nur um die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Das ist seit langem eine Selbstverständlichkeit für jeden Bürger unserer Republik, gleichgültig, ob er in einem volkseigenen Betrieb oder anderswo beschäftigt ist. Worum es in diesem Gesetz vor allem geht, ist die weitere Entwicklung des schöpferischen Charakters der Arbeit, die Sicherung der notwendigen Qualifizierung im und für den Arbeitsprozeß, die Gewährleistung der unserem gegenwärtigen Entwicklungsstand gemäßen sozialen Bedingungen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit, der weitere Ausbau der verantwortlichen Mitgestaltung der Werktätigen bei der

Organisierung des gesamten Arbeitsprozesses. Die Mitglieder des Ausschusses, die selbst in vielen Wähleraussprachen an der Diskussion teilgenommen haben, konnten sich davon überzeugen, daß im vorliegenden Entwurf die Hinweise der Werktätigen verantwortungsbewußt berücksichtigt worden sind. So schafft der Entwurf des Arbeitsgesetzbuches entsprechend Artikel 24 Absatz 3 der Verfassung weitergehende Garantien für die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit.

Für den Verfassungs- und Rechtsausschuß ist es in diesem Zusammenhang von Interesse festzustellen, daß alle Regelungen dieses Gesetzes in vollem Umfange geltenden internationalen Vereinbarungen und Konventionen entsprechen, denen die DDR beigetreten ist – ja zum Teil weit darüber hinausgehen. Als Beispiel möchte ich nur die UNO-Konvention über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte vom 16. Dezember 1966 anführen, in deren Artikel 6 es heißt, daß die Teilnehmerstaaten das Recht auf Arbeit anerkennen und geeignete Schritte unternehmen werden, um dieses Recht zu gewährleisten und unter anderem eine produktive Vollbeschäftigung zu sichern.

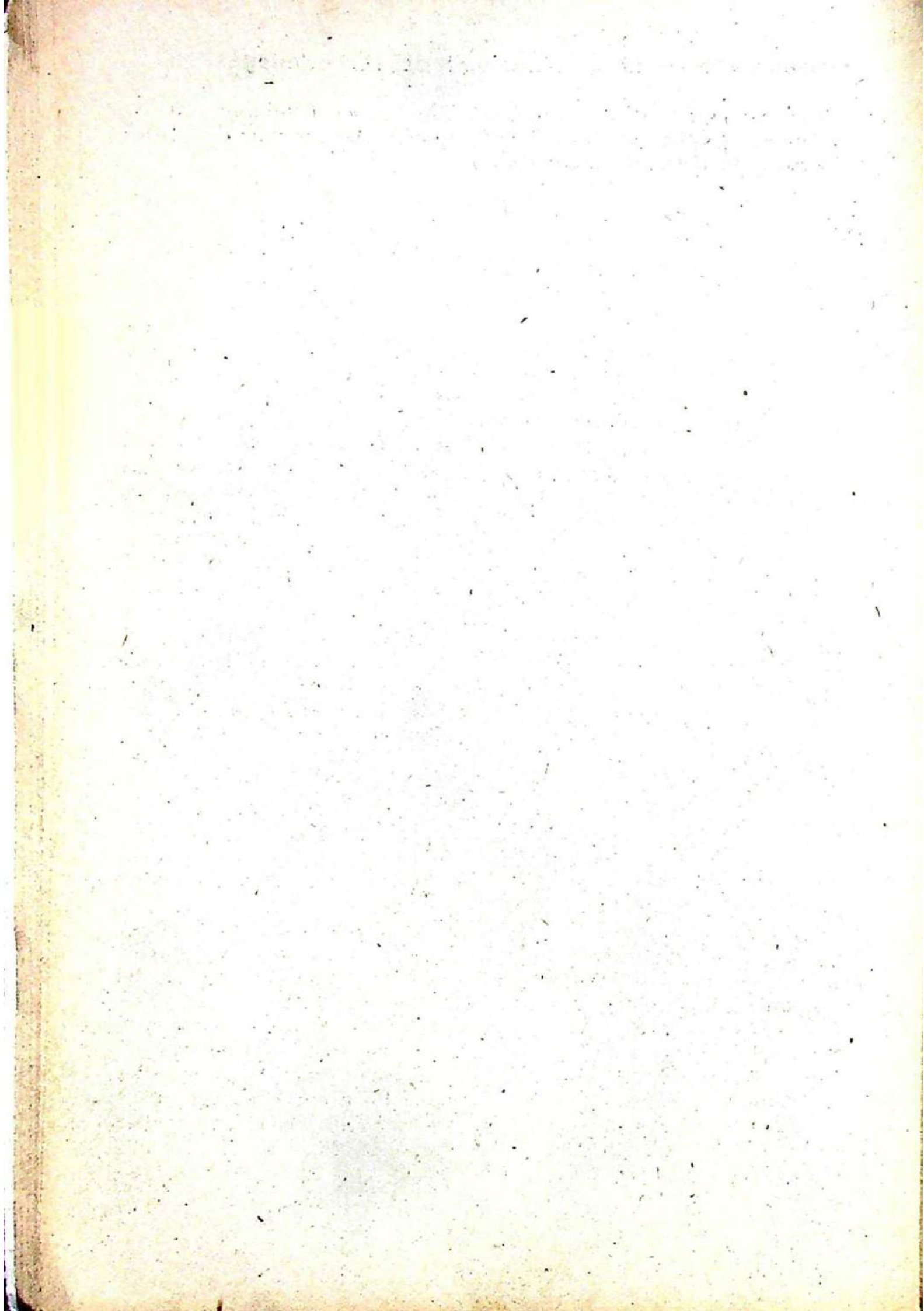
Mit Fug und Recht können wir sagen, daß unser Arbeitsrecht und seine Wirklichkeit allen Forderungen dieser Konvention gerecht wird, die ihrem Sinne nach auch im Abschnitt I Absatz 7 der Schlußakte von Helsinki enthalten sind. Das sei auch einmal an die Adresse jener gesagt, die die gleiche Konvention unterschrieben haben, viel von Menschenrechten reden, aber in der Praxis nicht einmal die Mindestforderung, die Vollbeschäftigung, dauerhaft garantieren können, sondern sich obendrein, wie erst Anfang April wieder der Präsident der bayrischen Arbeitgebervereinigung, noch damit brüsten, daß sich „das Recht auf Arbeit nicht einklagen läßt“, daß es dieses Recht also faktisch dort nicht gibt.

Mit der Ausarbeitung dieses neuen Arbeitsgesetzbuches unserer Republik und mit der öffentlichen Diskussion seines Entwurfs hat die Arbeiterklasse unseres Landes gemeinsam mit allen anderen Werktätigen, organisiert in ihren Gewerkschaften, erneut aktiven Anteil an der Gestaltung unserer sozialistischen Rechtsordnung genommen, indem sie von ihrem in Artikel 45 Absatz 2 der Verfassung garantierten Recht der Gesetzesinitiative Gebrauch gemacht hat. Auch das ist ein beredter und überzeugender Ausdruck sozialistischer Demokratie.

Wir begrüßen es, daß entsprechend Artikel 24 unserer Verfassung im Ergebnis der öffentlichen Aussprache der § 1 des Entwurfs erweitert und die ehrenvolle Pflicht zur Leistung gesellschaftlich nützlicher Tätigkeit in den Gesetzestext aufgenommen wurde. Die Mitglieder des Verfassungs- und Rechtsausschusses sind der Auffassung, daß dieser Einheit von Rechten und Pflichten bei der Verwirklichung des neuen Arbeitsgesetzbuches große Aufmerksamkeit geschenkt werden muß. Das Grundrecht auf Arbeit und seine verantwortungsbewußte Verwirklichung ist die Quelle, aus der das beständige Wachstum des materiellen und kulturellen Lebensniveaus des Volkes fließt.

Aus allen diesen Gründen empfiehlt der Verfassungs- und Rechtsausschuß dem Plenum die Annahme der vorliegenden Gesetzesentwürfe.

# Stellungnahmen der Fraktionen der Volkskammer der DDR



## Dieses Gesetz trägt die Handschrift des IX. Parteitages

*Abgeordneter Dr. GÜNTER MITTAG, Mitglied des Politbüros und Sekretär des Zentralkomitees der SED, Sprecher der Fraktion der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands*

Verehrte Abgeordnete!

Die Sozialistische Einheitspartei Deutschlands hat in ihrer gesamten Tätigkeit der Vorbereitung des Entwurfs des neuen Arbeitsgesetzbuches eine sehr große Aufmerksamkeit geschenkt. Dieser Gesetzentwurf berührt die grundlegenden Lebensinteressen der arbeitenden Menschen. Es erfüllt uns deshalb mit tiefer Befriedigung, daß dieses Arbeitsgesetzbuch, das Genosse Erich Honecker als unsere Magna Charta der Arbeit bezeichnete, der heutigen Tagung der Volkskammer der DDR von den Gewerkschaften unterbreitet worden ist.

Wir sehen darin einen Vorgang, wie er für unsere sozialistische Gesellschaft und die in ihr zutiefst verwurzelte sozialistische Demokratie charakteristisch ist. Die Arbeiterinnen und Arbeiter, die Angehörigen der Intelligenz, die über 8 Millionen Mitglieder des FDGB – sie alle haben diesen Gesetzentwurf umfassend beraten. Wenn mit Recht gesagt wird, daß das Arbeitsgesetzbuch die Handschrift der Arbeiterklasse und aller Werktätigen unseres Landes trägt, so kann man mit gutem Gewissen hinzufügen: Diese Handschrift der Arbeiterklasse und aller Werktätigen – das ist die Handschrift des IX. Parteitages.

Der vorliegende Entwurf des Arbeitsgesetzbuches berücksichtigt den erreichten Stand der gesellschaftlichen Entwicklung unserer Deutschen Demokratischen Republik und ihre weitere Perspektive.

Ausgehend von der Analyse und Aufgabenstellung des IX. Parteitages, die auf die weitere Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft und die Schaffung grundlegender Voraussetzungen für den allmählichen Übergang zum Kommunismus gerichtet ist, enthält das Arbeitsgesetzbuch die entsprechenden Schlußfolgerungen. Wir können mit Fug und Recht sagen, daß dieses Arbeitsgesetzbuch auf der schöpferischen Anwendung des Marxismus-Leninismus beruht. Es ist vor allem bestimmt vom Anwachsen der führenden Rolle der Arbeiterklasse in unserer Gesellschaft. Es ist bestimmt von der Rolle der gewissenhaften, ehrlichen, gesellschaftlich nützlichen Arbeit, die für das weitere erfolgreiche Voranschreiten unserer Gesellschaft und für die Entwicklung

jedes einzelnen ihrer Mitglieder von unschätzbbarer Bedeutung ist. Maßgebend für die Stellung des Menschen in unserer sozialistischen Gesellschaft ist die gesellschaftlich nützliche Arbeit mit ihren Ergebnissen.

Unsere Partei, die Sozialistische Einheitspartei Deutschlands, mißt allen Fragen, die die Arbeit der Menschen berühren, eine besondere Bedeutung bei. Sie läßt sich von den Erkenntnissen der Klassiker des Marxismus-Leninismus über die entscheidende Rolle der Arbeit im Leben der Menschen und für die Entwicklung der Gesellschaft leiten. Die Kommunisten waren es, die die Rolle der Arbeit für die Entwicklung der menschlichen Gesellschaft in ihrem ganzen Gewicht erkannt haben. Sie haben das Banner ihrer Befreiung von Ausbeutung und Unterdrückung hoch erhoben; sie haben durch ihren revolutionären, aufopferungsvollen Kampf den Weg für die Befreiung der Arbeit von Ausbeutung und Unterdrückung und für die wahre Freiheit des Menschen eröffnet. Nur wo die Arbeit frei ist, nur dort ist der Mensch frei – das ist der Sozialismus! Nur im Sozialismus gibt es Freiheit, Demokratie und Menschenrechte.

Das ist der Weg, wie er durch den Sieg der Partei der Bolschewiki unter Führung des großen Lenin vor nunmehr sechs Jahrzehnten in der Geschichte der Menschheit erstmalig beschritten worden ist. Wir sind stolz darauf, in festem Bruderbund gemeinsam mit der Sowjetunion und ihrer ruhmreichen Kommunistischen Partei diesen Weg des Sozialismus zu gehen.

### **Das Gesetzbuch der Arbeit garantiert die grundlegenden Menschenrechte**

Verehrte Abgeordnete!

Unser Gesetzbuch der Arbeit steht auf dem festen Boden dessen, daß die in unserem Lande zutiefst verwurzelte sozialistische Gesellschaftsordnung das grundlegende Menschenrecht auf Arbeit für jeden einzelnen Menschen ausnahmslos garantiert.

Unser Gesetzbuch der Arbeit steht auf dem Boden dessen, daß höhere Arbeitsergebnisse eine kontinuierliche Verbesserung des materiellen und kulturellen Lebensniveaus des Volkes zur Folge haben.

Unser Gesetzbuch der Arbeit steht auf dem Boden dessen, daß für alle Werktätigen das Recht auf Bildung und Qualifizierung garantiert ist. Unser Gesetzbuch der Arbeit steht auf dem Boden dessen, daß entsprechend dem Charakter des sozialistischen Eigentums die demokratische Teilnahme der Werktätigen, die echte Mitbestimmung gewährleistet wird.

Mit der Beschlußfassung über das neue Arbeitsgesetzbuch durch unsere oberste Volksvertretung wird ein weiteres Mal für jeden der fundamentale Unterschied augenscheinlich, der zwischen den Staaten existiert, in denen die Arbeiterklasse und alle Werktätigen die politische Macht ausüben, und solchen Staaten, in denen das Monopolkapital das Machtwort spricht.

Das Recht der Arbeiterklasse spielt in unserem sozialistischen Staat – wie kann es auch anders sein – seit seiner Gründung die entscheidende Rolle. Das Gesetz der Arbeit, das geschaffen wurde, als unsere Republik erst wenige Monate jung war, das Gesetzbuch der Arbeit von 1961 und das zur Beschlußfassung vorliegende neue Arbeitsgesetzbuch markieren wichtige Etappen der tiefgreifenden gesellschaftlichen Veränderungen in unserem Land.

Das imperialistische Deutschland redet dagegen schon seit 60 Jahren von einem Arbeitsgesetzbuch. Die Weimarer Verfassung sah ausdrücklich seine Schaffung vor. In der BRD ist es seit vielen Jahren ein leeres Versprechen. Dort gibt es nicht einmal ein kodifiziertes Arbeitsrecht.

Unser neues Arbeitsgesetzbuch ist ein gültiger Ausweis der bei uns garantierten sozialen Sicherheit und Geborgenheit für alle arbeitenden Menschen. Es konkretisiert das Arbeitsrecht entsprechend den Erfordernissen der Hauptaufgabe und dem gesellschaftlichen Fortschritt, den wir nach dem VIII. Parteitag der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands erzielt haben.

In der imperialistischen BRD müßte ein Arbeitsgesetzbuch auf Grund der dort herrschenden Machtverhältnisse die soziale Unsicherheit und die krisenhafte Entwicklung festschreiben, weil die Ausbeutung des Menschen durch den Menschen weiter existiert.

Unser neues Arbeitsgesetzbuch eröffnet den Werktätigen breite Möglichkeiten, ihre schöpferischen Fähigkeiten, ihre Initiativen zum Wohle unserer sozialistischen Gesellschaft und jedes einzelnen noch besser zu entfalten.

In der imperialistischen BRD dagegen würde sich jedes Versprechen in einem Arbeitsgesetzbuch an der Unmenschlichkeit der kapitalistischen Ausbeutungsverhältnisse stoßen, die ihren Ausdruck in der Tatsache finden, daß eine hohe Arbeitslosigkeit zum ständigen Begleiter der Menschen in der Welt des Kapitals geworden ist – eine Arbeitslosigkeit, die der DGB-Vorsitzende Vetter als „Angriff auf die persönliche und soziale Selbstachtung“, als „Zerstörung menschlicher Substanz“ charakterisiert.

Jegliche Versprechen würden sich stoßen an der kapitalistischen Unmenschlichkeit, die sich in Feststellungen artikuliert, wonach die „Menschenhalden“, also die Armeen der Arbeitslosen, immer mehr anwachsen und die kapitalistische „Wegwerfgesellschaft“ Millionen Menschen ohne Perspektive läßt. Heute ist die Lage in diesem kapitalistischen Land jedoch so, daß niemand mehr wagt, etwa einen Rückgang der Arbeitslosigkeit zu prognostizieren. Im Gegenteil: Die Werktätigen der BRD werden darauf vorbereitet, daß die Zahl der Arbeitslosen Anfang der 80er Jahre auf drei Millionen weiter ansteigen wird. Das ist ein vernichtendes Urteil, das über die Wünsche und Hoffnungen von Millionen und aber Millionen Menschen gesprochen wird, denen diese kapitalistische Gesellschaftsordnung weder heute noch morgen die Perspektive eines erfüllten Lebens in sozialer Sicherheit bieten kann.

Kürzlich schrieb eine großbürgerliche Zeitung: Die Arbeitslosigkeit kommt von der Arbeit. Das Leben lehrt etwas anderes, nämlich: Die

Arbeitslosigkeit kommt vom Kapitalismus. Diese Geißel der werktätigen Menschen gibt es bei uns in der DDR, nicht, und es wird sie bei uns niemals geben! Bei uns gibt es – und wird es immer geben – sinnerfüllte Arbeit, soziale Sicherheit für alle.

Unser neues Arbeitsgesetzbuch wurde entsprechend den Erfahrungen und den Anforderungen, die wir bei der Verwirklichung der Hauptaufgabe in der Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik, also bei der immer besseren Befriedigung der materiellen und ideellen Bedürfnisse des werktätigen Volkes gesammelt haben, weiter ausgestaltet.

In der imperialistischen BRD könnte ein Arbeitsgesetzbuch seinen Klassencharakter vor allem deshalb nicht leugnen, weil es sich in der Endkonsequenz von den Erfordernissen und den Erfahrungen einer weiteren Profitsteigerung der Monopole leiten ließe, jener sozialreaktionären Prägemarke der Welt des Kapitals.

In unserem sozialistischen Staat begann die Verwirklichung und Garantie der Menschenrechte mit der Verwirklichung und Garantie des grundlegenden Rechts auf Arbeit.

### Freiheit für wen?

In der imperialistischen BRD wird von Repräsentanten und Verteidigern der Ausbeuterverhältnisse kategorisch erklärt, es könne kein Recht auf Arbeit geben. Demagogisch wird hinzugefügt, die Verkündung eines solchen Rechts schlosse die Pflicht zur Arbeit ein und bedeute somit eine Einschränkung der persönlichen Freiheit. So wird bourgeoise Freiheit in gewohnter Weise als allgemeine Freiheit ausgewiesen, als eine Freiheit, die jene der Pflicht zur Arbeit enthebt, die Höchstgewinne aus der Arbeit anderer schlagen.

Das in der BRD gültige Betriebsverfassungsgesetz beispielsweise schränkt die Rechte der Gewerkschaften weitgehend ein. Es enthält in entscheidenden Fragen nicht einmal ein Mitbestimmungsrecht. Die Arbeiter und Angestellten werden gerade im Betrieb, dort, wo sie kapitalistischer Ausbeutung und Willkür tagtäglich ausgesetzt sind, politisch und sozial entrechtet. Großkonzerne, Unternehmerverbände und staatliche Gerichte arbeiten Hand in Hand, um die Rechte der Arbeiter und Angestellten, der Betriebsräte und der Gewerkschaften zu beschneiden.

Das im Sommer vergangenen Jahres in Kraft gesetzte Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer ist in Wirklichkeit ein Alleinbestimmungsrecht des Kapitals. Die Gewerkschaften haben nach wie vor keine rechtliche Möglichkeit, über Investitionen, Betriebsstillegungen oder Fusionen, über Dividendenausschüttungen, Preiserhöhungen, Massenentlassungen mitzubestimmen, also an Entscheidungen von einschneidender Wirkung für das Leben der Arbeiter und Angestellten und ihrer Familien mitzuwirken.

Die fundamentalen Unterschiede im Arbeitsrecht der sozialistischen und der imperialistischen Staaten unterstreichen die Feststellung von

Karl Marx, daß das Recht der zum Gesetz erhobene Wille der herrschenden Klasse ist. Diese Worte gelten nach wie vor. Sie sind hochaktuell. Unser Arbeitsgesetzbuch – das ist Ausdruck der Interessen und Ziele der die Macht ausübenden Arbeiterklasse, ja des ganzen werktätigen Volkes.

## **Der Sozialismus ist für die Menschen da**

Verehrte Abgeordnete!

Entsprechend den Beschlüssen des VIII. und des IX. Parteitages machten wir mit unserem großen sozialpolitischen Programm die Ergebnisse der gesellschaftlich nützlichen Arbeit für die Menschen unseres Volkes wirksam. Dabei beruhen entsprechend der Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik höhere soziale Leistungen auf wachsenden wirtschaftlichen Leistungen. Auf diesem festen Fundament aufbauend, wird das größte sozialpolitische Programm in der Geschichte unseres Volkes verwirklicht, weil der Sozialismus und die Lebensinteressen der Menschen eins sind. Der Sozialismus ist für die Menschen da. Dafür arbeitet und kämpft unsere Partei gemeinsam mit den Gewerkschaften und mit allen gesellschaftlichen Kräften. Weil das so ist, hat die Arbeiterklasse, hat unser ganzes Volk von den Beschlüssen des IX. Parteitages Besitz ergriffen, und die Bürger unseres Landes tun alles, um sie konsequent zu verwirklichen. Nichts und niemand kann uns von diesem Weg abbringen.

Dieses große sozialpolitische Programm ist im Leben der Arbeiterklasse und unseres ganzen Volkes wirksam, es ist Programm und Realität zugleich. Der Generalsekretär des ZK der SED, Genosse Erich Honecker, hat auf dem 9. FDGB-Kongreß hervorgehoben, daß wir ein klares Programm des Wachstums, des Wohlstandes und der Stabilität haben. Diese Aufgabenstellung ist von grundsätzlicher Bedeutung.

Wir gehen dabei davon aus, daß die politische Übereinstimmung der Menschen unseres Volkes mit dem vom VIII. und vom IX. Parteitag geprägten Kurs unserer Partei, der Stolz auf das Erreichte, auf die Ergebnisse der Arbeit unserer Partei und des ganzen Volkes noch nie so groß waren wie in der heutigen Zeit. Auf dieser Grundlage erwachsen gewaltige schöpferische Potenzen, die uns in die Lage versetzen, nicht nur die Aufgaben von heute, sondern auch die von morgen zu lösen.

Auf dem Gebiet des Wohnungsbaus werden wir im Zeitraum 1976 bis 1980 durch Neubau und Modernisierung 750 000 Wohnungen und darüber hinaus weitere 100 000 Wohnungen in zusätzlicher Initiative schaffen.

Zusammen mit den schon in den Jahren 1971 bis 1975 geschaffenen 609 000 Wohnungen verbessern wir damit im Verlaufe von zehn Jahren die Wohnbedingungen für rund 4,3 Millionen Bürger. Das ist ein Viertel der Bevölkerung der DDR. Ausgehend davon, daß das Arbeitseinkommen die Hauptquelle für das Wachstum des Realeinkommens der Werktätigen darstellt, wurden im Zeitraum von 1971 bis 1975 lohnpolitische Maßnahmen für 4,7 Millionen Werktätige durchgeführt. Dafür

wurden 1971 bis 1975 10,6 Milliarden Mark bereitgestellt. Im Zeitraum 1976 bis 1980 sind allein für die Fortführung dieser Maßnahmen 19,8 Milliarden Mark erforderlich. Dazu kommen nunmehr die Maßnahmen, die entsprechend dem Gemeinsamen Beschluß des Zentralkomitees der SED, des Bundesvorstandes des FDGB und des Ministerrates der DDR vom 27. Mai 1976 durchgeführt werden. Diese Erhöhung der Löhne wird für die Werktätigen unseres Landes voll wirksam, weil es bei uns keine Inflation wie in den kapitalistischen Ländern, sondern Preisstabilität gibt.

Im Sinne der Hauptaufgabe ist die immer bessere Befriedigung der materiellen Bedürfnisse der Bevölkerung auf das engste mit der ständigen Entwicklung eines kulturvollen und geistig reichen Lebens verbunden. Dementsprechend werden für die Bereiche der Kultur, des Rundfunks und des Fernsehens, des Sports, des Erholungswesens und der Jugendförderung von 1971 bis 1980 rund 24 Milliarden Mark staatliche Mittel bereitgestellt. Das sind rund das Zweieinhalbfache von dem, was in den zehn Jahren von 1961 bis 1970 für diese Aufgaben verausgabt worden ist.

Diese und weitere Fakten sind charakteristisch für unseren Weg der Hauptaufgabe, wie ihn unsere Partei gemeinsam mit den Gewerkschaften und allen gesellschaftlichen Kräften unseres Landes für das Volk und mit dem Volk zielstrebig und unbeirrbar verwirklicht.

### **Die Wirksamkeit unserer Arbeit erhöhen**

In seiner großen programmatischen Rede auf dem 9. FDGB-Kongreß hat Genosse Erich Honecker vor dem Volk der DDR klar und eindeutig die Frage beantwortet, wie die DDR auch unter veränderten außenwirtschaftlichen Bedingungen den von der Hauptaufgabe vorgezeichneten Weg konsequent weiter verwirklicht. Höhere Qualität und Effektivität der Arbeit schaffen uns den erforderlichen Spielraum für die Verwirklichung unserer sozialpolitischen Ziele. Dazu ist es erforderlich, mit noch wesentlich größerer Energie und Tatkraft daranzugehen, den Einsatz aller Kräfte und Mittel unserer Volkswirtschaft unter dem Gesichtspunkt der Intensivierung zu organisieren und vor allem die Wirksamkeit unserer gesamten Arbeit auf dem Wege der sozialistischen Rationalisierung zu erhöhen. Wir sehen es als eine vordringliche Aufgabe an, überall umfassend den Kampf für die sozialistische Rationalisierung zu führen. Es geht uns darum, alle Bedingungen und Möglichkeiten zu schaffen, damit an jeder einzelnen Stelle der Produktion die Arbeitsproduktivität steigt und in der Volkswirtschaft überhaupt die Arbeit so effektiv wie möglich gestaltet werden kann. Unser Anliegen ist es, daß die sozialistische Arbeit noch stärker schöpferischen Gehalt annimmt und daß jeder Schritt auf dem Wege der sozialistischen Rationalisierung mit der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen verbunden wird.

Das ist unser Weg der sozialistischen Rationalisierung, dessen Zweck einzig und allein darin besteht, unter konsequenter Nutzung der Er-

kenntnisse von Wissenschaft und Technik das Leben unseres Volkes weiter zu verbessern, die Arbeit produktiver und schöpferischer zu gestalten. Er beruht auf der aktiven bewußten Teilnahme aller Werktätigen an der Lösung der damit verbundenen Aufgaben im Sinne echter demokratischer Mitbestimmung. Bei uns in der DDR ist die aktive und bewußte Teilnahme der Werktätigen an der Leitung und Planung tägliche Praxis unseres gesamten gesellschaftlichen Lebens. Was wir auf diesem Wege der Intensivierung und der sozialistischen Rationalisierung erreichen können und wie groß dabei unsere Reserven sind, sollen einige wenige Vergleiche deutlich machen. Ein Prozent Materialeinsparung in der Volkswirtschaft bedeutet zur Zeit einen jährlichen Zuwachs an produziertem Nationaleinkommen von 2,2 Milliarden Mark. Ein Prozent Einsparung an Zement im Bauwesen reicht aus, um Zement für 6 300 Neubauwohnungen bereitzustellen. Ein Prozent zusätzliche Kostensenkung in der zentralgeleiteten Industrie bringt unserer Gesellschaft jährlich Möglichkeiten, 1,8 Milliarden Mark mehr Nationaleinkommen zu verwenden. Die Erhöhung des Anteils der Produktion mit dem Gütezeichen Q um ein Prozent bedeutet in unserer Industrie eine Vergrößerung des Produktionsvolumens mit Spitzenniveau um 180 Millionen Mark jährlich. Die Steigerung der Produktion von industriellen Konsumgütern in höchster Qualität um ein Prozent entspricht heute der Möglichkeit, für 600 Millionen Mark mehr Waren im Jahr an die Bevölkerung zu verkaufen. Wir müssen immer davon ausgehen, daß es darauf ankommt, die produktive Tätigkeit der Arbeiter in der materiellen Produktion entschieden zu fördern. Bedenken wir nur, daß tausend in der materiellen Produktion Tätige in diesem Jahr einen Produktionswert von rund 130 Millionen Mark schaffen.

Diese volkswirtschaftlichen Reserven zeigen unsere großen Möglichkeiten. Damit sie zur Wirklichkeit werden und den Fonds dessen, was unserer Volkswirtschaft zur Verfügung steht, vergrößern, bedarf es dieser großen schöpferischen Initiative, bedarf es des Fleißes und des disziplinierten Handelns der Millionen Werktätigen unseres Landes, bedarf es überall einer klugen Leitungstätigkeit. Auf der Grundlage des sich entwickelnden sozialistischen Bewußtseins der Werktätigen werden im sozialistischen Wettbewerb, in der Neuererbewegung, in der Entwicklung der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit zwischen den Arbeitern in der Produktion, den Ingenieuren, Technologen, den Forschern und Wissenschaftlern neue Taten für die Verwirklichung unserer großen Ziele im Interesse der allseitigen Stärkung der DDR vollbracht.

Die sozialistische Arbeit ist untrennbar mit allen Seiten des Lebens der Menschen, mit ihrer Freizeit, mit ihrer Familie, mit der Wahrnehmung ihrer vielseitigen kulturellen und geistigen sowie sportlichen Interessen verbunden. Sie ist zugleich auch verbunden mit der aufopferungsvollen Tätigkeit aller derjenigen Kräfte, die über den Frieden und die Sicherheit unseres Landes wachen.

## Die Hauptaufgabe wird konsequent verwirklicht

Unsere gesamte Arbeit stand und steht auch weiterhin unter dem erst-rangigen Ziel der konsequenten Verwirklichung der Hauptaufgabe als der grundsätzlichen strategischen Orientierung für die gesamte Arbeit in unserem Lande, die darin besteht, das materielle und kulturelle Lebensniveau des Volkes auf der Grundlage eines hohen Entwicklungstempos der sozialistischen Produktion, der Erhöhung der Effektivität, des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und des Wachstums der Arbeitsproduktivität weiter zu erhöhen. Dafür arbeiten und kämpfen wir im Interesse der weiteren Stärkung des Sozialismus in der DDR.

Von dieser grundsätzlichen Position aus blicken wir mit Stolz auf das Erreichte und nehmen zugleich zielstrebig die Aufgaben bei der weiteren Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft mit dem Blick auf die kommunistische Zukunft unseres Landes in Angriff. Dem dient alles, was wir in Verwirklichung der Beschlüsse des IX. Parteitages gemeinsam mit der Arbeiterklasse und unserem ganzen Volke tun, was wir gemeinsam mit den Männern und Frauen unseres Landes, mit der Jugend, mit den Veteranen der Arbeit verwirklichen, mit allen, denen der Sozialismus und das glückliche Leben unseres Volkes am Herzen liegen.

Verehrte Abgeordnete!

Die umfassende Bedeutung des vorliegenden Gesetzentwurfs hat der Generalsekretär des ZK unserer Partei und Vorsitzende des Staatsrates der DDR, Genosse Erich Honecker, in seiner richtungweisenden Rede auf dem 9. FDGB-Kongreß charakterisiert, als er hervorhob: Der jetzt vorliegende Entwurf des Arbeitsgesetzbuches entspricht voll und ganz den Beschlüssen des IX. Parteitages der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands. Er widerspiegelt die Vorzüge, Werte und Ideale des Sozialismus.

Die Fraktion der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands gibt dem vorliegenden Entwurf des Arbeitsgesetzbuches ihre volle Zustimmung.

## **Alle Errungenschaften des sozialistischen Arbeitsrechts gelten auch für die Genossenschaftsbäuerinnen und -bauern**

*Abgeordneter GERHARD SCHMIDT, Sprecher der Fraktion der Demokratischen Bauernpartei Deutschlands*

Herr Präsident! Verehrte Abgeordnete!

Das uns vorliegende Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik ist ein außerordentlich wichtiger Baustein unserer sozialistischen Staats- und Rechtsordnung.

Als Grundgesetz der Arbeit, wie es der Vorsitzende des Bundesvorstandes des FDGB, Harry Tisch, treffend charakterisierte, ist es im wahrsten Sinne des Wortes von weittragender Bedeutung für das ganze Volk, auch für uns Genossenschaftsbäuerinnen und -bauern.

Entsprechend den bewährten Prinzipien sozialistischer Demokratie wurde der Gesetzentwurf gemeinsam mit den Werktätigen ausgearbeitet und in breiter Öffentlichkeit, vor allem von den Millionen Gewerkschaftsmitgliedern, diskutiert.

Bereichert durch die Gedanken und Vorschläge aus der Diskussion, ist das Arbeitsgesetzbuch ein überzeugender Beweis realer Machtausübung durch die Werktätigen, zeugt es von wahrer Freiheit und Demokratie sowie vom tiefen Humanismus in unserer sozialistischen Gesellschaft.

Verehrte Abgeordnete!

Für uns Genossenschaftsbäuerinnen und -bauern war die Diskussion des Entwurfs des Arbeitsgesetzbuches eng mit der breiten demokratischen Beratung der Entwürfe der neuen Musterstatuten für die LPG Pflanzenproduktion und die LPG Tierproduktion verbunden. Der uns vorliegende Entwurf des neuen Arbeitsgesetzbuches und die Musterstatuten sind als Teil unseres sozialistischen Rechts vom Sinn des Sozialismus und von der Sorge für das Wohl des Volkes durchdrungen. Sie fördern die weitere Verwirklichung der Hauptaufgabe in ihrer untrennbaren Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik, dienen der ständigen Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen und gestalten die Beziehungen der Menschen entsprechend den Erfordernissen der entwickelten sozialistischen Gesellschaft.

In unserem sozialistischen Staat der Arbeiter und Bauern ist das grundlegende Menschenrecht, das Recht auf Arbeit, kein Fetzen Papier wie im Kapitalismus, sondern im täglichen Leben verwirklichte Real-

tät. In unserer sozialistischen Gesellschaft richtet sich das Ansehen des Menschen nicht nach der Größe seines Besitzes, sondern nach seiner Arbeitsleistung, nach dem, was er der Gemeinschaft gibt.

Bei uns sind die verfassungsmäßigen Rechte im Arbeitsgesetzbuch konkret ausgestaltet, und auch in den neuen Musterstatuten finden sie ihren Niederschlag. So heißt es zum Beispiel im Musterstatut für die LPG Pflanzenproduktion: „Die Genossenschaftsbauern und Arbeiter haben das Recht auf Arbeit, auf leistungsabhängige Vergütung bzw. Entlohnung entsprechend dem Umfang und der Qualität ihrer Arbeit sowie auf bezahlten Urlaub und auf Wahrnehmung aller für sie geltenden sozialen Rechte.“

Verbrieft ist auch das Recht, mitzuwirken an der Leitung und Planung der Genossenschaft und der Organisation der Produktion.

Verehrte Abgeordnete!

Wir Genossenschaftsbäuerinnen und -bauern können auf 25 Jahre genossenschaftlicher Arbeit zurückblicken. Das sind zugleich 25 Jahre erfolgreicher gesellschaftlicher und sozialpolitischer Entwicklung. Lassen Sie sich dafür einige Fakten aus unserer LPG Pflanzenproduktion „IX. Parteitag“ Dahlenwarsleben nennen.

Wir Genossenschaftsbäuerinnen und -bauern kommen nicht nur in den Genuß aller Errungenschaften des sozialistischen Arbeitsrechts, sondern gestalten es selbst aktiv mit. Das trifft auf alle Gebiete zu. Verwirklichtes Recht auf Arbeit, geregelte Arbeitszeit, wobei wir dem Produktionsrhythmus Rechnung tragen, Erholung, soziale Betreuung usw. sind für uns selbstverständlich.

Das Recht auf bezahlten Urlaub ist verwirklicht. Im Jahre 1976 verlebten 160 Werktätige unserer LPG, das sind 40 Prozent unserer Mitglieder, ihren Urlaub im betriebseigenen Ferienheim.

Unsere Betriebsküche als eine weitere soziale Einrichtung versorgt derzeit 67 Prozent der Genossenschaftsbäuerinnen und -bauern sowie ihre Familienangehörigen mit Speisen.

Den Genossenschaftsbäuerinnen werden Hausarbeitstage gewährt. Für unsere Mitglieder, die in Schichten arbeiten, und für Mütter mit mehreren Kindern gilt die verkürzte Arbeitszeit. Materielle Unterstützung und moralische Fürsorge bei Krankheit und im Alter sowie Freistellung von der Arbeit nach der Geburt eines Kindes sind weitere verwirklichte soziale Errungenschaften.

Von 1971 bis 1976 wurden mit vielfältiger Unterstützung des Betriebes 24 Eigenheime gebaut. Bis 1980 kommen weitere 18 hinzu, davon 8 im genossenschaftlichen Eigenheimbau.

Betrachten wir das Gebiet der Volksbildung, das Gesundheitswesen, die Sicherung im Alter sowie die Förderung von Ehe und Familie in unseren Dörfern, dann finden wir kaum noch Unterschiede zur Stadt.

Die im Arbeitsgesetzbuch weiter ausgestalteten verfassungsmäßigen Grundrechte kommen also in vollem Maße auch uns Genossenschaftsbauern zugute. Darüber hinaus sichert das Einführungsgesetz zum Arbeitsgesetzbuch, daß alle für Arbeiter und Angestellte geltenden Bestim-

mungen, die die Arbeits- und Lebensbedingungen betreffen, auch für die Mitglieder der LPG Anwendung finden.

Eine solche in sich geschlossene, dem Wohl und Glück der Menschen dienende Arbeits- und Sozialgesetzgebung ist im Kapitalismus unmöglich. In der BRD zum Beispiel gibt es zwar eine Unfallversicherung und seit 1973 die allgemeine Krankenversicherung für Landwirte. Sie wurde vor allem erzwungen durch das Beispiel der DDR, wie von maßgeblichen Kreisen der BRD selbst zugegeben wird. Aber von diesen sozialen Teilmaßnahmen bleibt in der Praxis nicht viel übrig. Sie können die wachsende soziale Unsicherheit und Zukunftsangst, die sich auch in den Dörfern der BRD breitmacht, nicht unter den Teppich kehren. Die steigenden Beiträge und der soziale Abbau sowie Krise und Inflation höhlen sie immer mehr aus.

Wie schlecht es um die sozialen und Menschenrechte im Kapitalismus bestellt ist, zeigt die Feststellung des Weißen Hauses in den USA, wonach es in den Vereinigten Staaten zwar Schutzgesetze für Rinder, Schweine, Schafe, Hunde und Katzen gibt, aber nicht für die Menschen, die in der Landwirtschaft arbeiten. Die Ratschläge in Angelegenheiten Menschenrechte aus dem Westen senden wir deshalb mit den besten Empfehlungen für den eigenen Hausgebrauch zurück.

Bei uns im Sozialismus steht der Mensch und sein Wohl im Mittelpunkt. Das spüren auch unsere Genossenschaftsbäuerinnen und -bauern tagtäglich. Das ist ein großer Kraftquell für ihren Kampf, die Ziele im sozialistischen Wettbewerb zu Ehren des 60. Jahrestages der Großen Sozialistischen Oktoberrevolution zu überbieten.

Ich kann Ihnen sagen: Wir liegen dabei gut im Rennen. In unserer LPG haben wir bei dem geernteten Futter die geplanten Erträge bisher überboten und begonnen, eine verfügbare Futterreserve anzulegen. Die Bestände stehen insgesamt gut, und die Pflegearbeiten wurden in ausgezeichneter Qualität durchgeführt. In den nächsten Tagen erfolgt die Zwischenauswertung im Wettbewerb und die Auszeichnung mit dem grünen Q.

Alle Anstrengungen sind in diesen Tagen darauf gerichtet, die Getreideernte gut vorzubereiten, um alles Gewachsene verlustarm zu bergen, zu lagern und zu verarbeiten.

Verehrte Abgeordnete!

Wenn wir dieses bedeutsame Werk der Arbeitsgesetzgebung beschlossen haben, werden wir es in unseren Wahlkreisen und Betrieben gemeinsam mit den Werktätigen in die Tat umsetzen.

Wir Mitglieder der DBD lassen uns dabei von der Aufgabenstellung unseres X. Parteitages leiten, die Rechtserziehung und Rechtspropaganda noch besser in die politisch-ideologische Arbeit einzubeziehen.

Im Namen der Fraktion der Demokratischen Bauernpartei Deutschlands gebe ich dem Entwurf des Arbeitsgesetzbuches der Deutschen Demokratischen Republik und dem Einführungsgesetz unsere volle Zustimmung.

## Arbeit ist Dienst am Ganzen im Kampf um die Planerfüllung

Abgeordneter Dr. HARALD NAUMANN, Sprecher der Fraktion der Christlich-Demokratischen Union Deutschlands

Verehrte Abgeordnete!

Die Fraktion der Christlich-Demokratischen Union Deutschlands stimmt dem neuen Arbeitsgesetzbuch zu, weil es von dem Grundsatz bestimmt ist, die politischen, moralischen und rechtlichen Faktoren zu verstärken, welche die Kraft des Sozialismus als Ordnung des Rechts und der Menschenwürde, der Freiheit und der Selbstbestimmung des Volkes weiter erhöhen.

Im Mittelpunkt des Gesetzeswerkes steht der tätige Mensch, der mit seiner Arbeit über die gesellschaftliche und ökonomische Entwicklung entscheidet.

Als Maßstab seiner gesellschaftlichen Anerkennung werden Normen für das Wirken im Interesse des Gemeinwohls gesetzt. In ihnen widerspiegelt sich der unlösbare Bezug zwischen Leistungs- und Lebensniveau. Das entspricht ganz wesentlich unserer Auffassung vom Wert und der Würde der Arbeit, die sich als Dienst am Ganzen im Kampf um höchstmögliche Planerfüllung bewährt.

Ich möchte dies an zwei Komplexen verdeutlichen:

1. Mit dem neuen Gesetz wird die Verwirklichung des Grundrechts auf Arbeit und im engen Zusammenhang damit auch die ständige Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen durch weitere Garantien ausgebaut. Besonders prägnant tritt dies bei der Ausgestaltung der Arbeitsrechtsverhältnisse zutage. Aber auch die materielle Sicherheit der Werk tätigen wurde erhöht, im besonderen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Als Ausdruck der ständigen gesellschaftlichen Fürsorge für ältere Bürger wurde deren Kündigungsschutz verbessert. Die Betriebe sind künftig gesetzlich verpflichtet, die Arbeitsplätze so zu gestalten, daß sie im notwendigen Umfang für die Tätigkeit von Frauen, von Jugendlichen, von gesundheitlich geschädigten Bürgern sowie von Werk tätigen in höherem Lebensalter geeignet sind. Hier zeigt sich am praktischen Beispiel erneut der humanistische Charakter des realen Sozialismus. Hier erweist sich abermals seine Fähigkeit, soziale Probleme zum Wohle des Menschen zu lösen.

In unserem Staat ist die Vollbeschäftigung gewährleistet und die Sicherheit des Arbeitsplatzes garantiert. Welch ein grundlegender Unterschied zur Situation in den kapitalistischen Industrieländern! Millionen von Arbeitslosen und jungen Menschen, denen ohne Lehrstellen ein geordneter Start ins Leben versperrt ist, gehören dort zum Bild des gesellschaftlichen Alltags. Selbst bei denen, die derzeit einen Arbeitsplatz haben, werden mit zunehmendem Lebensalter die Berufschancen immer geringer. Wieviel menschliche, moralische und materielle Not bedeutet das!

Berufsnot und Arbeitslosigkeit, so erklärten kürzlich katholische Bischöfe in der BRD, führen zu Mutlosigkeit, Niedergeschlagenheit und Existenzangst. Sie grenzen sich damit in aller Deutlichkeit von der Auffassung maßgeblicher Wirtschaftskreise ab, die der Meinung sind, man müsse mit der Arbeitslosigkeit als sozialer Kehrseite der modernen Industriegesellschaft leben. Einige Sprecher der Wirtschaft gehen sogar noch weiter und meinen, je eher man sich an diesen Gedanken gewöhne, um so besser sei dies angesichts der zu erwartenden Verdoppelung der Arbeitslosenzahl innerhalb der nächsten Jahre. Es ist doch offensichtlich, daß solche Überlegungen christlichem Arbeitsethos diametral entgegenstehen. Für uns ist die Arbeit Teil des Menschseins; sie soll die Menschen nicht trennen, sondern verbinden.

2. Im Sozialismus erhält die Arbeit in zunehmendem Maße schöpferischen Charakter und prägt die sozialistische Persönlichkeit. Es würde bedeuten, an der Oberfläche der Dinge stehenzubleiben, würde man nur die materiell-rechtliche Seite, die Garantie des Broterwerbs schlechthin sehen. Einbezogen in das Grundrecht auf Arbeit ist für uns die Mitgestaltung der Wirtschaft und der Gesellschaft, ist die Entfaltung aller schöpferischen Anlagen und Fähigkeiten des Menschen. Die Gewißheit, daß erfüllte und überbotene Pläne die eigenen Arbeits- und Lebensbedingungen verbessern, fördert die Freude an der Arbeit und den Stolz auf ihre Ergebnisse. Sie weckt immer wieder neue Initiativen und hilft, Produktions- und Effektivitätsreserven aufzudecken.

Es gehört zu den Grundprinzipien christlicher Auffassung, gemeinnützige Arbeit zu leisten. Gemeinsinn bringt im Sozialismus individuelles Wirken in ein richtiges Verhältnis zur Gesellschaft. Dabei formt die Arbeit die Persönlichkeit, indem sie gemeinschaftsbildend wirkt. Der einzelne dient sich selbst, indem er dem Ganzen nützt. Die sich dabei immer stärker ausprägenden Eigenschaften, wie betriebsbezogenes und volkswirtschaftliches Verantwortungsgefühl als Einheit, gesellschaftlich nützliche Arbeit in der materiellen und geistigen Produktion, gegenseitige Hilfe und Solidarität, all dies entspricht sozialistischen Verhaltensweisen. Sie stimmen weitgehend mit Anliegen christlicher Ethik überein. Diese Verantwortung und Mitmenschlichkeit fördernde Lebensweise bestimmt das Engagement der christlichen Demokraten bei der schöpferischen Mitgestaltung unserer Gesellschaft ebenso wie in der täglichen Arbeit.

Erneutes Zeugnis dafür ist die Mitwirkung beim Zustandekommen

dieses Gesetzeswerkes und die Erarbeitung von Vorschlägen, die wir in ihm berücksichtigt finden. In der zur Beschlußfassung eingereichten Vorlage ist im Gesetzestext enthalten, daß die Leiter von Betrieben – und das trifft für alle, unbeschadet ihrer Weltanschauung und ihres religiösen Bekenntnisses, zu – die Verantwortung dafür tragen, das Denken und Handeln der Werktätigen entsprechend den Idealen der Arbeiterklasse auszuprägen.

Weitere Vorschläge haben die stärkere Durchsetzung des Leistungsprinzips sowie die rechtliche Sicherung eines engeren Zusammenhangs zwischen Persönlichkeitsentwicklung und Qualifizierung zum Inhalt. Auch Aufgaben des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sowie der sozialen Betreuung der Werktätigen waren Gegenstand unserer Hinweise und Vorschläge, die in die überarbeitete Fassung Eingang gefunden haben.

Gestatten Sie mir noch den Hinweis, daß auch spezifische Probleme des kirchlichen Bereichs in einer für alle Seiten vorteilhaften Weise geregelt wurden.

Der Inhalt des zur Beschlußfassung vorliegenden Gesetzes ist bestimmt von den Werten des Sozialismus und dem Streben nach sozialer Gerechtigkeit. Ohne jede Einschränkung kommt den werktätigen Menschen zugute, was sie mit der Arbeit ihrer Hände und der Kraft ihres Geistes schaffen. Das sind höchst wertvolle Errungenschaften des realen Sozialismus. Diese Erkenntnis in Tatbereitschaft und den vorbildlichen Einsatz christlicher Bürger zur Erfüllung der volkswirtschaftlichen Aufgaben umzusetzen, das wird unser Beitrag zur Verwirklichung des neuen Arbeitsgesetzbuches sein.

## **Für alle Werktätigen soziale Geborgenheit und hohe Rechtssicherheit**

*Abgeordneter CLAUS-DIETER KNÖFLER, Sprecher der Fraktion der  
Liberal-Demokratischen Partei Deutschlands*

Herr Präsident! Verehrte Abgeordnete!

Die Fraktion der Liberal-Demokratischen Partei Deutschlands gibt dem vorliegenden Entwurf des Arbeitsgesetzbuches der Deutschen Demokratischen Republik und dem dazugehörigen Einführungsgesetz ihre Zustimmung. Wir stimmen mit der gegebenen Begründung überein, daß dieses Arbeitsgesetzbuch die grundlegende, in sich geschlossene Regelung des sozialistischen Arbeitsrechts ist, die die großen Vorzüge, Werte und Errungenschaften des Sozialismus überzeugend zum Ausdruck bringt. Sie bekräftigt die soziale Geborgenheit aller Werktätigen unseres Staates und gewährleistet ihre hohe Rechtssicherheit. Der Entwurf des Arbeitsgesetzbuches macht erneut deutlich: Unser sozialistisches Recht ist Ausdruck der Macht der Arbeiterklasse und ihrer Verbündeten. Es dient der Verwirklichung der Interessen der Werktätigen und der Freiheit und Menschenwürde der Bürger.

Heute liegt ein Gesetzeswerk als künftiges Arbeitsinstrument aller Werktätigen vor, das hohe Anforderungen an ihre Schöpferkraft und Initiative stellt, also den inhaltlichen Aspekt der Arbeit weitgehend beeinflußt. Somit hat dieses Arbeitsgesetzbuch eine außerordentlich hohe politische Bedeutung. Das immer fundiertere persönliche Engagement aller Werktätigen für unsere sozialistische Sache wird letztlich ein wesentliches Ergebnis der systematischen Durchsetzung des Arbeitsgesetzbuches sein.

Die Fraktion der Liberal-Demokratischen Partei Deutschlands betont diese Seite insbesondere auch deshalb, weil die Arbeit die erste Grundbedingung jeder persönlichen und gesellschaftlichen Entwicklung ist und das Recht auf Arbeit demzufolge eines der elementarsten Menschenrechte ist. Wo dieses Recht auf Arbeit nicht garantiert und verwirklicht ist, ist alles Gerede über Freiheit und Menschenrechte Schall und Rauch. Kein kapitalistisches Land ist willens und in der Lage, ein so humanistisches und demokratisches Arbeitsrecht zu schaffen und zu verwirklichen, wie es heute der Volkskammer zur Beschlußfassung vorliegt.

Verehrte Abgeordnete!

Wir Liberaldemokraten haben auf unserem 12. Parteitag im März dieses Jahres erklärt, daß unsere Mitglieder aus eigener Erfahrung bezeugen können, daß die Freiheit des Handelns um so größer wird, je mehr sich der Bürger in der Gesellschaft für die Gesellschaft betätigt. Unter diesem Gesichtspunkt betrachten wir auch dieses Gesetzeswerk als Meilenstein bei der weiteren Entfaltung und Vervollkommnung der sozialistischen Demokratie. Es geht um die Freiheit des Volkes zur Verwirklichung seiner eigenen Lebensinteressen. Die sozialistische Demokratie zeichnet sich im Gegensatz zur bürgerlichen Scheindemokratie gerade dadurch aus, daß sie auch in der wichtigsten Sphäre des gesellschaftlichen Lebens, im Arbeitsprozeß, voll wirksam wird. Das Arbeitsgesetzbuch, in seiner Einheit von Rechten und Pflichten schafft noch günstigere Voraussetzungen, um alle Werktätigen zur intensiven Mitarbeit an der Planerfüllung in jedem Quartal, jedem Monat und jeder Dekade in hoher Qualität zu mobilisieren. Es erhöht ihre schöpferische Rolle im sozialistischen Wettbewerb. Es fördert die weitere Ausprägung der sozialistischen Persönlichkeit.

War schon die Diskussion des Entwurfs des Gesetzes eine gemeinsame Sache aller Werktätigen, so wird es seine Verwirklichung erst recht sein. Mitglieder von Produktionsgenossenschaften des Handwerks werden — das zeigten erste Diskussionen mit ihnen zum Gesetzentwurf — mit erhöhten Versorgungsleistungen ihrer Freude darüber Ausdruck geben, daß es durch das Einführungsgesetz möglich wird, auch für sie die für Arbeiter und Angestellte geltenden Bestimmungen anzuwenden, die die Arbeits- und Lebensbedingungen betreffen.

Unsere Fraktion möchte auf einige rechtliche und ökonomische Probleme aufmerksam machen, die sich daraus ergeben, daß das Arbeitsgesetzbuch gemäß seiner §§ 15 und 17 auch auf Arbeitsrechtsverhältnisse in Handwerks- und Gewerbebetrieben Anwendung findet. Für diese Betriebe, die oft sehr klein sind — in denen aber immerhin knapp eine halbe Million Bürger arbeiten —, gelten zum Teil andere Rechtsvorschriften. Durch § 12 des Einführungsgesetzes ist jetzt auch hier das Arbeitsgesetzbuch voll anzuwenden. Die sich daraus ergebenden Probleme betreffen zum Beispiel die Durchsetzung der Neuererbewegung in diesen Betrieben, die Handhabung von Delegierungs- und Überleitungsverträgen, die Fragen der Arbeitsnormung und Schaffung anderer Leistungskennzahlen, die Einführung damit verbundener leistungsstimulierender Lohnformen, die Rechte und Pflichten bei der Aus- und Weiterbildung, die Förderung des geistig-kulturellen und sportlichen Lebens sowie die soziale Betreuung.

Die Besonderheiten der Handwerks- und Gewerbebetriebe machen unseres Erachtens den Erlaß von Durchführungsregelungen zum Arbeitsgesetzbuch notwendig.

Wir begrüßen, daß das Arbeitsgesetzbuch — entsprechend der bewährten Praxis unserer sozialistischen Demokratie — vor seinem Inkrafttreten am 1. Januar 1978 allen Werktätigen ausführlich erläutert wird. Wir

Liberaldemokraten werden dabei aktiv mitwirken, indem wir die politisch-ideologische Arbeit mit Handwerkern, Einzelhändlern, Gastwirten und weiteren Gewerbetreibenden verstärken und dabei auch die rechtspropagandistische Arbeit unterstützen. Wir wollen dadurch die Inhaber dieser Betriebe sowie die dort beschäftigten Arbeiter und Angestellten anregen, zur weiteren Verbesserung der Dienst-, Reparatur- und Versorgungsleistungen beizutragen.

Bei der sachkundigen Erläuterung des Arbeitsgesetzbuches und bei der Vorbereitung entsprechender Schulungsmaterialien sollten — so schlagen wir vor — die Staatsorgane, unterstützt von den Gewerkschaften, die Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern anleiten. Auch die aktive Mitwirkung aller gesellschaftlichen Kräfte in der differenzierten politischen Arbeit der Nationalen Front sollte dafür genutzt werden.

Verehrte Abgeordnete!

Wir Liberaldemokraten sehen im Arbeitsgesetzbuch einen Ausdruck des realen sozialistischen Humanismus. Wir werden deshalb unsere ganze Kraft für seine konsequente Verwirklichung einsetzen.

## Große Aufgaben der Handwerker und Gewerbetreibenden bei der Planerfüllung

Abgeordneter HANS DECKERT, Sprecher der Fraktion der National-Demokratischen Partei Deutschlands

Herr Präsident! Verehrte Abgeordnete!

Im Auftrag der Fraktion der National-Demokratischen Partei Deutschlands gebe ich dem vorliegenden Arbeitsgesetzbuch sowie dem Einführungsgesetz die vorbehaltlose Zustimmung.

Wir sind davon überzeugt und durch praktische Erfolge darin bestärkt, daß die Neuordnung unseres sozialistischen Arbeitsrechts als starker Impuls der weiteren erfolgreichen Gestaltung entwickelter sozialistischer Gesellschaftsverhältnisse wirken wird. Gewichtige Bedingungen werden geschaffen, um der bewußten und schöpferischen Arbeit aller Werktätigen weiteren Raum zu erschließen.

Soziale Sicherheit und Geborgenheit, umfassende Rechte und Pflichten, die dem einzelnen wie der Gesellschaft zum Nutzen gereichen, werden zu entscheidenden Kriterien der von der Ausbeutung befreiten Arbeit. Bedeutend ist der Zuwachs von Rechten, die die erreichten Ergebnisse des sozialpolitischen Programms verbürgen.

Das grundlegende Menschenrecht, das Recht auf Arbeit, wird für die Werktätigen in unserem Lande weiter ausgestaltet. Es wird nicht nur allgemein garantiert, sondern aus jedem Artikel des Arbeitsgesetzbuches spricht das grundlegende Recht, das humanistische Anliegen des Sozialismus, die Selbstverwirklichung des Menschen, seine allseitig sozialistische Persönlichkeitsentwicklung zu fördern.

Unsere Erfahrungen besagen, und mit dem Arbeitsgesetzbuch finden wir erneut bestätigt, was unser 11. Parteitag feststellte: An der Seite und unter Führung der Arbeiterklasse arbeitet es sich, kämpft es sich, lebt es sich gut!

Mit dem neuen Arbeitsgesetzbuch ist ohne Zweifel ein Meilenstein der weiteren Entwicklung und Ausgestaltung der sozialistischen Demokratie in unserem Lande gesetzt. In unserer Welt, in unserem sozialistischen Staat ist es gerade die befreite Arbeit, die den Bürgern ihre verfassungsmäßig verbürgte Mitbestimmung und Mitgestaltung der öffentlichen Angelegenheiten garantiert.

Schöpferisches Mitwirken bei der Entwicklung der Produktion, bei

der Ausgestaltung der sozialistischen Produktionsverhältnisse und bei der weiteren Vervollkommnung unserer sozialistischen Demokratie – das ist für uns nationale Demokraten das Hauptfeld, auf dem wir unseren Beitrag zur allseitigen Stärkung unseres Staates leisten.

Mit dem neuen Arbeitsgesetzbuch sind weitere Voraussetzungen dafür geschaffen, den hohen moralischen Ansprüchen an Qualitätsarbeit und Effektivität immer ergebnisreicher entsprechen zu können. Das sind auch die entscheidenden Ausgangspunkte, von denen ich meine Tätigkeit als Direktor des VEB „Palette“ Naumburg und so als Beauftragter der Arbeiterklasse bestimmt sehe. Es entspricht meiner politischen Bündnisverantwortung, im Sinne des vorliegenden Dokuments und seiner Anwendung insbesondere für eine offene, kämpferische Atmosphäre im Kollektiv einzutreten; denn nur in einem solchen Klima gedeiht die Einstellung zum Plan, die notwendig ist, um seine anspruchsvollen Aufgaben zu erfüllen.

Die Werktätigen des von mir geleiteten volkseigenen Betriebes haben bereits in den Beratungen über den Entwurf des Arbeitsgesetzbuches die tiefe Übereinstimmung ihrer persönlichen Interessen mit den Regelungen des Arbeitsgesetzbuches hervorgehoben und daraus folgerichtig eigene Verpflichtungen abgeleitet. So kann ich mit Fug und Recht sagen, daß auch Gedanken und Vorschläge der Werktätigen unseres Betriebes im neuen Arbeitsgesetzbuch Berücksichtigung finden.

Unsere Initiativen im sozialistischen Wettbewerb zu Ehren des 60. Jahrestages der Großen Sozialistischen Oktoberrevolution sind vor allem darauf gerichtet, die Planaufgaben 1977, vor allem die Aufgaben des Planes Wissenschaft und Technik, allseitig termingerecht zu erfüllen. Unser Ziel ist es, die Arbeitsproduktivität auf 104,5 Prozent zu steigern und dabei Qualität und Effektivität weiter zu erhöhen.

In den Klein- und Mittelbetrieben gewinnt die sozialistische Rationalisierung, vor allem die Mechanisierung, zunehmend an Bedeutung. Als volkswirtschaftlich sehr effektiv hat sich für uns die enge Zusammenarbeit mit Großbetrieben und die Nutzung ihrer wissenschaftlich-technischen Erfahrungen erwiesen. So haben wir bei unserem Bilanzpartner BMK Chemie Halle eine Farbflutanlage kennengelernt, die wir über die Neuerernachnutzung bei uns aufgebaut haben und in unserem Betrieb produktionswirksam haben werden lassen. Der Einsatz dieses Gerätes – vorwiegend bei Heizkörperbeschichtungen – schafft Arbeitserleichterungen für die Werktätigen und bringt die beachtliche Steigerung der Arbeitsproduktivität auf 200 Prozent, verbunden mit einer absoluten Qualitätsverbesserung. Nicht zuletzt hilft das Gerät, den Plan mit weniger Arbeitskräften, als planmäßig vorgesehen, zu erfüllen.

Mit Stolz verbuchen die Werktätigen unseres Betriebes die Ergebnisse der Erfüllung von Investitionsleistungen, die unserem Betrieb übertragen sind. Wir verschließen aber die Augen nicht davor, daß bei der Werterhaltung für die Bevölkerung unseres Kreises, insbesondere bei Malerarbeiten, noch unvertretbar hohe Wartezeiten bestehen.

Die Werktätigen unseres Betriebes sehen sich darum gemeinsam mit

allen gesellschaftlichen Kräften des Territoriums vor die Pflicht gestellt, dieses wichtige, in die Lösung der Hauptaufgabe eingeordnete Problem mit lösen zu helfen. Ich verhehle nicht, daß das für unseren Betrieb nicht einfach ist und einer noch gründlicheren und ausgewogeneren Planabstimmung aller Beteiligten bedarf. Sich dafür einzusetzen, daß immer und überall Entscheidungen zur Erfüllung der Hauptaufgabe getroffen werden, ist zugleich eine sich aus dem Arbeitsgesetzbuch für alle Leiter ergebende Verpflichtung. Unsere National-Demokratische Partei Deutschlands betrachtet das als eine Verpflichtung auch für die Handwerker und Gewerbetreibenden.

Das entspricht auch den Maßnahmen des Ministerrates vom 12. Februar 1976, mit denen günstige Bedingungen und materielle Voraussetzungen dafür geschaffen wurden. Die weitere Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen in diesen Betrieben ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, daß die Dienst-, Reparatur- und Versorgungsleistungen ständig weiter verbessert und erhöht werden. Das ist zugleich eine Bedingung, um die Anziehungskraft dieses versorgungswichtigen handwerklichen Berufs auch für den Berufsnachwuchs zu steigern.

Wir begrüßen die Festlegung im Einführungsgesetz, wonach Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches, die die Arbeits- und Lebensbedingungen betreffen, auch auf Mitglieder von PGH angewendet werden können. Das wird sich zweifellos günstig auf die Leistungssteigerung in diesen Betrieben auswirken. Das wird uns Verpflichtung sein, mit der heutigen Beschlußfassung über das Arbeitsgesetzbuch in kameradschaftlicher Zusammenarbeit mit allen gesellschaftlichen Kräften in der Nationalen Front dazu beizutragen, das Arbeitsrecht sachkundig zu erläutern und die Impulse zu nutzen, die von ihm für die Erfüllung der Planaufgaben und so für die Stärkung des Sozialismus ausgehen. So darf ich noch einmal unsere Zustimmung bekunden, die in Arbeitstaten ihre Bestätigung finden wird.

## **Das Arbeitsgesetzbuch spiegelt die verwirklichte Gleichberechtigung der Frau wider**

*Abgeordnete HELGA BARSCH, Sprecherin der Fraktion des Demokratischen Frauenbundes Deutschlands*

Herr Präsident! Verehrte Abgeordnete!

Im Namen der Fraktion des DFD und als Meisterin im Kabelwerk Köpenick spreche ich für die Arbeiterinnen und für viele andere werktätige Frauen zu dem uns vorliegenden Entwurf des Arbeitsgesetzbuches, der voll und ganz unseren Interessen entspricht. Dieses Gesetzbuch der Arbeit, das Teil der planmäßigen Ausgestaltung der sozialistischen Rechtsordnung in unserem Staate ist, trägt auch die Handschrift von Millionen werktätiger Frauen. Überall in den Betrieben und Einrichtungen, in den verschiedensten Bereichen des gesellschaftlichen Lebens haben die Frauen dieses wichtige Gesetz mit diskutiert; denn bei uns bilden die Frauen nicht nur 51 Prozent der berufstätigen Bürger, sie nehmen seit langem auch ihr Recht auf Mitbestimmung und Mitentscheidung wahr. So sind ihre Gedanken und Ideen auch in den Entwurf des neuen Arbeitsgesetzbuches eingeflossen.

Als Abgeordnete und Meisterin in einem Kollektiv, das dreischichtig arbeitet, habe ich im Kabelwerk Köpenick in Berlin diesen Entwurf in Gewerkschaftsgruppen und Brigaden diskutiert. Die Werktätigen unseres Betriebes unterbreiteten in diesen Diskussionen 129 Vorschläge und Hinweise zum Gesetzentwurf. Das beweist: Wir selbst haben dieses Gesetz mit ausgearbeitet und werden auch mit unserer künftigen Arbeit voll dahinterstehen. Wir tun das, weil das neue Arbeitsgesetz eindeutig die bedeutende Rolle und Kraft der Werktätigen, besonders der Arbeiterklasse, unterstreicht, die mit ihrer Arbeit das weitere Aufblühen unserer sozialistischen DDR gewährleisten. Wir tun das, weil in unserem Staat der Mensch und sein Wohl im Mittelpunkt aller Bemühungen stehen und unser Leben sozial gesichert ist, wie es dieses Gesetz nachdrücklich unterstreicht, in dem auch das große sozialpolitische Programm gesetzlich verankert wird.

Als Frauen begrüßen wir ganz besonders, daß das neue Arbeitsgesetzbuch die verwirklichte Gleichberechtigung der Frau voll widerspiegelt. In jedem Abschnitt wird sichtbar: Bei uns gilt überall und immer, besonders auch im Arbeitsleben, bei der Berufsausbildung, bei der Teil-

nahme an der Entscheidung betrieblicher Angelegenheiten, gleiches Recht für Männer und Frauen. Konkret und eindeutig folgt der Gesetzentwurf der Aufgabenstellung des IX. Parteitages der SED, die gesellschaftliche Stellung der Frau weiter zu festigen und Schritt um Schritt weitere Maßnahmen zu treffen, die es der berufstätigen Mutter ermöglichen, als gleichberechtigtes Mitglied der Gesellschaft sowohl ihren Verpflichtungen im Beruf als auch als Mutter gerecht zu werden.

In diesem Sinne begrüßen wir die Berücksichtigung der Rechte und Pflichten der werktätigen Frauen, die in den jeweiligen Kapiteln ihre Aufnahme gefunden haben, besonders aber die in Kapitel 12 festgelegten „Besonderen Rechte der werktätigen Frau und Mutter“. Klar umrissen sind dabei die Verpflichtungen der Betriebe in bezug auf Aus- und Weiterbildung der Frauen, den besonderen Schutz der werktätigen Frauen im Interesse der Mutterschaft, die Freistellung nach dem Wochenurlaub, die Freistellung zur Schwangeren- und Mütterberatung, die Stillpausen und den besonderen Kündigungsschutz für Schwangere und Mütter. Das alles widerspiegelt so recht den Charakter und das Streben unseres sozialistischen Staates, stets dem Wohl des Menschen zu dienen und seine grundlegenden Rechte im praktischen Leben zu verwirklichen. Hierfür wurden in der heutigen Aussprache schon viele eindrucksvolle Beispiele gegeben.

Gerade als Frau möchte ich aber noch einmal sagen, was es bedeutet, daß in unserer sozialistischen Gesellschaft soziale Ungerechtigkeit für immer überwunden ist, daß in unserer Gesellschaft, wo es keine Ausbeutung mehr gibt, auch die Diskriminierung der Frau ein für allemal beseitigt wurde. Diese Tatsache, die unser Leben von Grund auf änderte, erhält heute wachsendes Gewicht, da in der Welt des Kapitalismus besonders die werktätigen Frauen von der Krise betroffen werden. So beträgt in der BRD, wie bekannt, der Anteil der Frauen an den Arbeitslosen über 50 Prozent, bei einem Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Werktätigen von nur etwa 36 Prozent. Erst vor kurzem forderten auf der 9. Frauenkonferenz des DGB in der BRD die Vertreterinnen von 1,3 Millionen gewerkschaftlich organisierter Frauen, daß „den Millionen Frauen das Menschenrecht auf Arbeit nicht länger vorenthalten werden darf“. Sie wollen keine industrielle Reservearmee sein, die bei Konjunktur ausgenutzt und in Krisenzeiten rücksichtslos auf die Straße geworfen wird. Und Maria Weber mußte feststellen: Die Frauen in der BRD wären es leid, wie eine „Manövriermasse“ behandelt zu werden, „die man nach Belieben heuern und feuern kann“. Für uns ist das alles längst Vergangenheit. Ja, unsere jungen Frauen und Mädchen können sich so etwas nicht einmal mehr vorstellen.

Werte Abgeordnete!

In unserem Betrieb, dem Kabelwerk Köpenick, hat die Diskussion zum neuen Arbeitsgesetzbuch bereits zu ganz konkreten Vorstellungen seiner Verwirklichung geführt. Zur Zeit sind bei uns 35 Prozent unserer Frauen in der Produktion Facharbeiter. Die Zielstellung bis 1980 heißt, diesen Anteil auf 53 Prozent zu erhöhen. Und sind gegenwärtig in mitt-

leren und leitenden Funktionen 45 Prozent der ausgebildeten Frauen und Mütter tätig, so ist im Kaderentwicklungsprogramm als Schwerpunkt festgelegt, weitere Frauen für Leitungsfunktionen zu qualifizieren und einzusetzen.

Wir antworten mit vielerlei Initiativen auf den neuen Entwurf des Arbeitsgesetzbuches, weil wir wissen, daß mit den darin verankerten Rechten auch Pflichten verbunden sind, und wir sind bereit, diese voll zu erfüllen. Wir Kabelwerker haben schon in der Diskussion zum Plan 1977 viele Wettbewerbsverpflichtungen und Neuerervorschläge gebracht, die der Arbeitszeiteinsparung dienen. Die 88 500 Arbeitsstunden, die in unserem Betrieb zur Sicherung der sozialpolitischen Maßnahmen zu bringen sind, wurden voll abgedeckt, der größte Teil davon durch den Plan Wissenschaft und Technik. Ich bin besonders stolz darauf, daß mein Jugendkollektiv, in dem vorwiegend Männer arbeiten, dazu entscheidend beitragen konnte. Seit Jahren ist unser Jugendobjekt führend in der Neuererbewegung, und in allen Quartalen haben wir seit über zwei Jahren den ersten Platz inne. In diesem Jahr haben wir per 31. Mai 1977 eine hundertprozentige Beteiligung unserer Jugendlichen in der Neuererbewegung erreicht, und zum siebenten Mal werden wir das Gütezeichen „Q“ für unser Hauptzeugnis Signalkabel verteidigen.

In meinem eigenen Namen und im Namen der DFD-Fraktion stimme ich dem Arbeitsgesetzbuch der DDR voll zu. Auch wir werktätigen Frauen in unserer Republik werden dieses Gesetz mit Leben erfüllen, gibt es uns doch neue Möglichkeiten zur Entfaltung unserer Fähigkeiten!

## Die Jugend antwortet mit neuen schöpferischen Taten

Abgeordneter DIETMAR KÜCHLER, Sprecher der Fraktion der Freien Deutschen Jugend

Liebe Abgeordnete!

Die Fraktion der Freien Deutschen Jugend stimmt im Namen der Mitglieder des sozialistischen Jugendverbandes dem vorliegenden Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik voll zu.

Der Entwurf dieses für unser ganzes Volk wichtigen Dokuments wurde auch von den Jugendlichen, besonders von der Arbeiterjugend unseres Landes, in den vergangenen Wochen und Monaten lebhaft diskutiert und beraten. Jeder hat dabei gespürt: Im Mittelpunkt jedes der 305 Paragraphen steht die Sorge um das Wohl der Arbeiter und des ganzen werktätigen Volkes.

Ich bin Betonbauer im VEB Bau- und Montagekombinat Süd Karl-Marx-Stadt und FDJ-Gruppenleiter einer Jugendbrigade. Ich spreche im Namen der 15 FDJler meines Kollektivs und aller jungen Arbeiterinnen und Arbeiter unserer Republik, wenn ich hier sage: Im Entwurf des Arbeitsgesetzbuches finden wir unsere eigenen Gedanken wieder. Übersichtlich und verständlich, wie es die Sprache der Arbeiter ist, erhalten bewährte Erfahrungen der Praxis Gesetzeskraft. Sehr gut wird deutlich, daß schöpferische Arbeit die Voraussetzung ist, um das bisher größte sozialpolitische Programm in der Geschichte unserer Republik zu verwirklichen.

Wenn zum Beispiel im § 35 die Bildung und Förderung von Jugendbrigaden und Jugendobjekten einen festen Platz bei der wirksamen Erfüllung der Ziele im sozialistischen Wettbewerb erhalten, so stimmt das mit unseren Erfahrungen überein. Die Jugendbrigade, der ich angehöre, besteht inzwischen vier Jahre. Die ständige Erfüllung des Planes ist für uns Ehrensache. Den Monat Mai rechneten wir mit 128 Prozent ab. Das war möglich, weil, ausgehend von unseren Notizen zum Plan, die Arbeitsorganisation optimal gestaltet wurde. Die Steigerung unserer Arbeitsproduktivität betrug in dieser Zeit 2,3 Prozent.

Auch andere Bilanzen unseres Kollektivs können sich sehen lassen: Unser ehemaliger Jugendbrigadier ist inzwischen Abteilungsleiter im Betrieb geworden. Ein FDJler leistet zur Zeit seinen Ehrendienst in

der Nationalen Volksarmee, und wie wir wissen, erfüllt er dort gut seine Aufgabe, das zu schützen, was wir gemeinsam errichtet haben und uns täglich neu schaffen. Alle Brigademitglieder kümmern sich um die 7 Lehrlinge, die unserem Kollektiv angehören, damit unsere Jugendbrigade auch in den nächsten Jahren jung bleibt. Und schließlich gehört zu unserer Bilanz, daß ich selbst seit nunmehr 8 Monaten Abgeordneter der Volkskammer unserer Republik bin. So üben wir als Betonbauer auf allen Gebieten unseres Lebens mit die Macht aus. Darauf sind wir natürlich besonders stolz.

Wie alle der über 28 000 Jugendbrigaden unserer Republik haben wir mit großer Freude die Grußadresse aufgenommen, die Genosse Erich Honecker anlässlich des Tages der Jugendbrigaden an uns gerichtet hat. Ich kann heute sagen: Ganz im Sinne des vorliegenden Gesetzentwurfs war es ein Tag, an dem gute Leistungen gewürdigt und mit Hilfe des Erfahrungsaustausches und Leistungsvergleichs weitere Reserven im Wettbewerb zu Ehren des 60. Jahrestages der Großen Sozialistischen Oktoberrevolution aufgedeckt wurden. In unserem Betrieb haben wir uns vorgenommen, im Rahmen des FDJ-Auftrages „IX. Parteitag“ in diesem Jahr noch 6 Jugendbrigaden neu zu bilden.

Liebe Abgeordnete!

Das neue Arbeitsgesetzbuch ist erneuter Ausdruck des großen Vertrauens und der hohen Verantwortung, die von der Partei der Arbeiterklasse und unserem Staat der Jugend entgegengebracht werden. Für die Leitungen der FDJ in den Betrieben werden im Gesetz umfassende Rechte zur Teilnahme an der Ausübung der sozialistischen Demokratie festgelegt.

Wir verstehen das vor allem als eine Aufforderung, noch verantwortungsbewußter das Schöpfertum und den Tatendrang der Jugend zur Erfüllung des Fünfjahrplanes zu entwickeln.

Unsere ökonomischen Jugendinitiativen haben einen festen Platz im Wettbewerb zur Erfüllung des Planes. So wird die FDJ-Grundorganisation unseres Betriebes in der Aktion Materialökonomie 1977 eine Einsparung von 250 000 Mark erreichen. 20 000 Stunden Arbeitszeit werden eingespart und 40 Tonnen Schrott der Volkswirtschaft zur Verfügung gestellt.

Auch mein Kollektiv hat sich darüber Gedanken gemacht, wie der Aufruf der Jugendbrigade Kaiser, die an der FDJ-Initiative Berlin teilnimmt, jeden Tag mit guter Bilanz zu arbeiten, angewendet werden kann.

Wir haben vor allem die Erfahrung gesammelt, daß jeder, und zwar täglich, seine Planaufgaben und den Stand ihrer Erfüllung kennen muß. In unserem Kollektiv ist das die entscheidende Voraussetzung, um termingerecht alle Aufgaben für das Objekt zu lösen, an dem wir zur Zeit bauen: am Bezirkskrankenhaus Karl-Marx-Stadt, das auf Beschluß des VIII. Parteitages errichtet wird und wesentlich die Lebensbedingungen unserer Menschen verbessert.

Gute Information ist auch die Voraussetzung, um noch zielstrebig am Plan Wissenschaft und Technik mitzuarbeiten. Wir begrüßen des-

halb sehr, daß im Entwurf des Arbeitsgesetzbuches der regelmäßigen Information über das Plangeschehen große Bedeutung beigemessen wird. Das entspricht in vollem Maße den Festlegungen im Jugendgesetz der DDR. Weil wir eben beim Bau des Bezirkskrankenhauses laufend über den Stand der Dinge Bescheid wissen, konnten wir durch unsere Vorschläge zum effektivsten Einsatz der Technik in kürzestem Zeitraum als Brigade einen Planvorsprung von 5 350 Mark erreichen.

Liebe Abgeordnete!

In unserem sozialistischen Staat hat jeder seinen gesicherten Arbeitsplatz, jeder kann sich qualifizieren und weiß, daß sich gute Arbeit für die Gesellschaft und für jeden persönlich auszahlt. Deshalb betrachten wir das vorliegende Gesetz zu Recht als unser Gesetz. Es ist nicht nur ein Gesetz sozialistischer Arbeit, sondern in erster Linie ein Gesetz der Arbeiter, es ist der Wille der Arbeiterklasse unseres Landes.

Heute wurde bereits darüber gesprochen, wie es um das Recht auf Arbeit in der kapitalistischen Welt bestellt ist, und wir wissen sehr gut, daß gerade die Jugend darunter leidet, daß dieses elementare Menschenrecht dort nicht verwirklicht ist. Deshalb ist es lächerlich, wenn uns Vertreter dieser Gesellschaft über Menschenrechte belehren wollen.

Im Namen der FDJ und der ganzen Jugend unserer Deutschen Demokratischen Republik möchte ich sagen: Wir fühlen uns sehr wohl in unserem sozialistischen Vaterland. Um die Angelegenheiten der DDR ist es sehr gut bestellt, darüber braucht sich niemand Sorgen zu machen. Das vorliegende Gesetz ist dafür ein neuer, lebendiger Beweis. Geführt von der Partei der Arbeiterklasse und gemeinsam mit dem FDGB wird die FDJ mit Tatkraft bei seiner Einführung helfen und neue Initiativen zur allseitigen Stärkung unserer sozialistischen Heimat auslösen. Freundschaft!

## **In enger sozialistischer Gemeinschaftsarbeit um hohe Ziele kämpfen**

*Abgeordneter HEINO HINZE, Sprecher der Fraktion des Kulturbundes  
der DDR*

Werte Abgeordnete!

Wenn Menschen früherer Generationen, wenn Arbeiter aus der Zeit vor dem Roten Oktober einen Blick auf dieses Arbeitsgesetzbuch werfen könnten, dann würde ihnen dieses Dokument unserer politischen, ökonomischen und sozialen Errungenschaften sicherlich wie ein Traum von einer fernen humanistischen Welt erscheinen.

Für uns ist das kein Traum, sondern Wirklichkeit des Sozialismus. Um mit Maxim Gorki zu sprechen: Es gibt keine Wunder, sondern alles ist das natürliche Ergebnis der Arbeit von Menschen, die im Besitze umfassender Kenntnisse der Vergangenheit alle Erscheinungen der Gegenwart verstehen, klar die Ziele der Zukunft bestimmt haben und nun mutig ans Werk gegangen sind.

In der Tat, dieses Gesetz ist das Ergebnis großer historischer Veränderungen in unserer Gesellschaft. Wenn wir heute ein solches Gesetz der sozialistischen Arbeit beschließen, dann verdanken wir es letzten Endes der Großen Sozialistischen Oktoberrevolution, dann verdanken wir es unserer führenden Partei der Arbeiterklasse und den vielen revolutionären Kämpfern der deutschen und internationalen Arbeiterbewegung, die für die Befreiung der Werktätigen von kapitalistischer Ausbeutung gefochten haben. Wir verdanken es den vielen Helden der Arbeit und Mitgliedern der Gewerkschaften, von Adolf Hennecke und Frieda Hockauf angefangen bis zu den vorbildlichen Neuerern von heute, die als Pioniere der sozialistischen Arbeit dieses Gesetzbuch mit erkämpft und geschrieben haben.

Werte Abgeordnete!

Aus der Sicht meiner täglichen Arbeit als leitender Techniker im Armaturenkombinat Magdeburg kann auch ich hier versichern, daß der veröffentlichte Gesetzentwurf bei uns gründlich geprüft und umfassend diskutiert wurde. In den Forschungs-, Entwicklungs- und Technologenkollektiven, mit denen ich zusammenarbeite, spielten dabei naturgemäß Fragen der weiteren Festigung der Zusammenarbeit zwischen Angehörigen der technischen Intelligenz und der Arbeiterklasse bei der Verwirk-

lichung der Hauptaufgabe eine große Rolle. In diesen Diskussionen stimmten wir sehr bald in der Erkenntnis überein, daß die Ergebnisse von Wissenschaft und Technik dort die Produktivität und Qualität der Arbeit am nachhaltigsten fördern, wo in enger sozialistischer Gemeinschaftsarbeit zwischen den Forschern, Konstrukteuren, Technologen und erfahrenen Facharbeitern gemeinsam um hohe Ziele gerungen wird. Das bestätigen unsere eigenen Erfahrungen.

So wurde beispielsweise im Stammbetrieb unseres Kombinates zusammen mit dem Chemieanlagenbau der DDR und den Spezialisten aus der Sowjetunion ein Sortiment von Spezialarmaturen für Hochdruck-Polyäthylen-Anlagen entwickelt und in die Produktion übergeleitet, das inzwischen seine Bewährungsprobe in Nowopolozk bestanden hat. Zum Jahreswechsel konnten wir für dieses Erzeugnis das höchste Gütezeichen unserer Republik erringen, und anlässlich der Leipziger Frühjahrsmesse wurde uns die Goldmedaille überreicht.

Es gibt heute bei uns keinen Zweifel daran, daß diese Erfolge nur möglich waren, weil von Anfang an die enge Zusammenarbeit der Ingenieure mit den Arbeitern praktiziert wurde. Der vorliegende Gesetzentwurf wurde auch und gerade deshalb von uns allen begrüßt, weil er solche kollektiven Arbeitsverhältnisse wie die sozialistische Gemeinschaftsarbeit nachhaltig fordert und fördert, die unter kapitalistischen Bedingungen in dieser Übereinstimmung von individuellen und gesellschaftlichen Interessen nicht denkbar, geschweige denn zu verwirklichen sind.

Der gesamte Gesetzentwurf atmet den Geist der Einheit von Arbeit, Bildung und Kultur, der in unserer Bewegung „Sozialistisch arbeiten, lernen und leben“ zum Ausdruck kommt. Wir freuen uns sehr, daß der weltanschaulichen, der ökonomischen und der ästhetischen Bildung, daß dem geistig-kulturellen Leben, kurz gesagt, dem geistigen Schöpfertum in diesem Gesetz eine so hohe Aufmerksamkeit zuteil wird und das planmäßige Zusammenwirken und die gemeinsame Verantwortung der örtlichen Volksvertretungen und der Leitungen der Betriebe festgelegt wird. Beim Lösen gerade dieser Aufgaben wird der Kulturbund mit seinen Möglichkeiten den Gewerkschaften ein guter Verbündeter sein.

Für die Klassiker des wissenschaftlichen Kommunismus ist die Arbeit die erste Grundbedingung alles menschlichen Lebens und die Quelle aller Kultur. Für den großen Humanisten Maxim Gorki, der sich immer wieder mit dem neuen Charakter der Arbeit im Sozialismus beschäftigte, ist der arbeitende Mensch der Schöpfer aller Wunder und Werte. Gorki schrieb, daß in letzter Instanz die durch die Energie der Partei Lenins organisierte Arbeit das Fundament einer neuen, sozialistischen Menschheitsgeschichte ist, daß zum ersten Mal in der Geschichte der Menschheit wirkliche Menschenliebe als schöpferische Kraft organisiert wird und eben durch die Arbeit die neue menschliche Kultur des Sozialismus geschaffen und damit die Brüderlichkeit und Gleichheit des arbeitenden Volkes durchgesetzt wird.

Diesem Ziel dient das vorliegende Gesetz, und wir dürfen mit Stolz

und Recht dieses Arbeitsgesetzbuch als eines der bedeutsamsten Kultur-  
dokumente unserer Zeit betrachten.

In diesem Sinne darf ich im Namen der Fraktion des Kulturbundes  
dem vorliegenden Entwurf des Arbeitsgesetzbuches und des Einfüh-  
rungsgesetzes die volle Zustimmung geben.



# Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik

vom 16. Juni 1977  
(GBl. I Nr. 18 S. 185)

## Inhaltsverzeichnis

- Präambel
1. Kapitel: Grundsätze des sozialistischen Arbeitsrechts §§ 1–17.
  2. Kapitel: Leitung des Betriebes und Mitwirkung der Werktätigen §§ 18–37
  3. Kapitel: Abschluß, Änderung und Auflösung des Arbeitsvertrages §§ 38–70
  4. Kapitel: Arbeitsorganisation und sozialistische Arbeitsdisziplin §§ 71–94
  5. Kapitel: Lohn und Prämie §§ 95–128
  6. Kapitel: Berufsausbildung §§ 129–144
  7. Kapitel: Aus- und Weiterbildung §§ 145–159
  8. Kapitel: Arbeitszeit §§ 160–188
  9. Kapitel: Erholungsurlaub §§ 189–200
  10. Kapitel: Gesundheits- und Arbeitsschutz §§ 201–222
  11. Kapitel: Geistig-kulturelles und sportliches Leben und soziale Betreuung der Werktätigen im Betrieb §§ 223–239
  12. Kapitel: Besondere Rechte der werktätigen Frau und Mutter §§ 240–251
  13. Kapitel: Arbeitsrechtliche Verantwortlichkeit der Werktätigen §§ 252 bis 266
  14. Kapitel: Schadenersatzleistungen des Betriebes §§ 267–273
  15. Kapitel: Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten §§ 274–290
  16. Kapitel: Kontrolle der Einhaltung des Arbeitsrechts §§ 291–295
  17. Kapitel: Entscheidung von Arbeitsstreitfällen und von Streitfällen auf dem Gebiet der Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten §§ 296–305



In der Deutschen Demokratischen Republik wird die entwickelte sozialistische Gesellschaft gestaltet und werden grundlegende Voraussetzungen für den allmählichen Übergang zum Kommunismus geschaffen. Alle politische Macht in der Deutschen Demokratischen Republik wird von den Werktätigen in Stadt und Land ausgeübt. Sie beruht auf dem gesellschaftlichen Eigentum an den Produktionsmitteln und der ungeteilten Herrschaft der sozialistischen Produktionsverhältnisse.

Entsprechend dem ökonomischen Grundgesetz des Sozialismus besteht die Hauptaufgabe bei der Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft in der weiteren Erhöhung des materiellen und kulturellen Lebensniveaus des Volkes auf der Grundlage eines hohen Entwicklungstempos der sozialistischen Produktion, der Erhöhung der Effektivität, des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und des Wachstums der Arbeitsproduktivität. Die Verwirklichung der Hauptaufgabe in ihrer untrennbaren Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik vollzieht sich entscheidend in der Arbeit, der wichtigsten Sphäre des gesellschaftlichen Lebens. Frei von Ausbeutung und Unterdrückung ist die Arbeit im Sozialismus bewußte, schöpferische Tätigkeit. Die sozialistischen Arbeitsverhältnisse sind durch kameradschaftliche Zusammenarbeit und gegenseitige Hilfe zwischen den Werktätigen und den Arbeitskollektiven gekennzeichnet. Die Arbeit dient im Sozialismus der steten Mehrung des gesellschaftlichen Reichtums im Interesse der Arbeiterklasse und der ganzen Gesellschaft sowie jedes einzelnen.

Das Recht als Ausdruck der Macht der Arbeiterklasse ist in seiner Gesamtheit darauf gerichtet, den Sinn des Sozialismus, alles für das Wohl des Volkes zu tun, auf ständig höherer Stufe zu verwirklichen. Das Arbeitsrecht als Teil des einheitlichen Rechts hat die Aufgabe, die Beziehungen der Werktätigen im Arbeitsprozeß entsprechend dem sozialistischen Charakter der Arbeit und den von den Anschauungen der Arbeiterklasse bestimmten Prinzipien der sozialistischen Moral zu gestalten. Es trägt dazu bei, die schöpferischen Fähigkeiten und Initiativen der Werktätigen zur Erhöhung der Qualität und Effektivität der Arbeit, vollen Nutzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und Steigerung der Arbeitsproduktivität im sozialistischen Wettbewerb zu entfalten sowie das sozialistische Leistungsprinzip durchzusetzen. Es verfolgt das Ziel, die Arbeits- und Lebensbedingungen planmäßig zu verbessern und die soziale Sicherheit und Geborgenheit der Werktätigen und ihrer Familien zu gewährleisten sowie die demokratischen Rechte und Freiheiten zu verwirklichen. Es fördert die Kollektivität und sozialistische Gemeinschaftsarbeit sowie das verantwortungsbewußte Handeln der Werktätigen zur Durchsetzung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit.

Das Arbeitsgesetzbuch ist die grundlegende, in sich geschlossene Regelung des sozialistischen Arbeitsrechts. Es bringt die großen Errungenschaften der Arbeiterklasse zum Ausdruck und gewährleistet hohe Rechtssicherheit. Es legt die für alle Werktätigen und Betriebe einheitlich geltenden Rechte und Pflichten fest. Mit ihm werden die verfassungsmäßig garantierten Rechte der Gewerkschaften als der umfassendsten Klassenorganisation der Arbeiterklasse zur Wahrnehmung der Interessen der Werktätigen in Staat, Wirtschaft und Gesellschaft weiter ausgestaltet.

Das Arbeitsgesetzbuch verpflichtet die Betriebe und Werktätigen, ihre wechselseitigen Beziehungen in Wahrnehmung ihrer gesellschaftlichen Verantwortung entsprechend den Aufgaben des Arbeitsrechts und dem Inhalt dieses Gesetzes zu gestalten.

**1. Kapitel**  
**Grundsätze**  
**des sozialistischen Arbeitsrechts**

**Aufgaben des Arbeitsrechts**

**§ 1**

(1) Die Hauptaufgabe bei der Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft besteht in der weiteren Erhöhung des materiellen und kulturellen Lebensniveaus des Volkes auf der Grundlage eines hohen Entwicklungstempes der sozialistischen Produktion, der Erhöhung der Effektivität, des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und des Wachstums der Arbeitsproduktivität. Der Verwirklichung der Hauptaufgabe in ihrer Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik dient auch das Arbeitsrecht der Deutschen Demokratischen Republik.

(2) Das Arbeitsrecht gestaltet die verfassungsmäßig garantierten Grundrechte, wie das Recht auf Arbeit, auf Mitbestimmung und Mitgestaltung, auf Lohn nach Qualität und Quantität der Arbeit, auf Bildung, auf Freizeit und Erholung, auf Schutz der Gesundheit und der Arbeitskraft, auf Teilnahme am kulturellen Leben, auf Fürsorge im Alter und bei Invalidität sowie auf materielle Sicherheit bei Krankheit und Unfällen, für die Werktätigen weiter aus. Es fördert die verantwortungsbewußte Wahrnehmung der Grundrechte und der ehrenvollen Pflicht zur Leistung gesellschaftlich nützlicher Tätigkeit durch die Werktätigen.

**§ 2**

(1) Das Arbeitsrecht garantiert, daß die Werktätigen ständig entsprechend den gesellschaftlichen Erfordernissen und der persönlichen Qualifikation freiwillig und bewußt am gesellschaftlichen Arbeitsprozeß teilnehmen können. Es ist auf die Entwicklung und rationelle Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens, auf die Entfaltung von Schöpferertum und Initiative und die Schaffung solcher Arbeitsbedingungen gerichtet, die die Arbeitsfreude und Einsatzbereitschaft der Werktätigen fördern und ihnen hohe Leistungen zum Wohle der ganzen sozialistischen Gesellschaft und jedes einzelnen ermöglichen.

(2) Das Arbeitsrecht gewährleistet, daß die Werktätigen das politische, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Leben im Betrieb mitgestalten und immer umfassender und sachkundiger vor allem durch die Gewerkschaften und deren Organe an der Leitung und Planung mitwirken können.

(3) Das Arbeitsrecht trägt zur konsequenten Verwirklichung des Prinzips „Jeder nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seiner Leistung“ bei. Es sichert, daß den Werktätigen Lohn nach Qualität und Quantität der Arbeit gezahlt wird und daß Mann und Frau, Erwachsene und Jugendliche bei gleicher Arbeitsleistung gleichen Lohn erhalten.

(4) Das Arbeitsrecht ist darauf gerichtet, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen in den Betrieben planmäßig zu verbessern, insbesondere den Schutz der Gesundheit und Arbeitskraft zu erhöhen, die soziale und gesundheitliche sowie geistig-kulturelle Betreuung auszubauen und die Voraussetzungen für die sinnvolle Freizeitgestaltung und Erholung der Werk-

tätigen zu erweitern. Es garantiert den Werktätigen die materielle Versorgung bei Krankheit, Invalidität und im Alter.

(5) Das Arbeitsrecht fördert die allseitige Entwicklung der sozialistischen Persönlichkeit und das der sozialistischen Lebensweise entsprechende Verhalten und Handeln der Werktätigen in den Betriebs- und Arbeitskollektiven. Es trägt dazu bei, daß die Werktätigen gewissenhaft und ehrlich arbeiten, ihre Verantwortung in vollem Umfange wahrnehmen, das sozialistische Eigentum schützen und mehren und sich in ihren kollektiven Beziehungen noch stärker von gegenseitiger Achtung und Unterstützung, von kameradschaftlicher Hilfe und Rücksichtnahme leiten lassen. Jeder Werktätige hat die Pflicht, die sozialistische Arbeitsdisziplin gewissenhaft einzuhalten.

### **Förderung und Schutz der Frauen, der Jugend und bestimmter Personengruppen**

#### **§ 3**

Der sozialistische Staat gewährleistet, daß überall solche Bedingungen geschaffen werden, die es den Frauen ermöglichen, ihrer gleichberechtigten Stellung in der Arbeit und in der beruflichen Entwicklung immer besser gerecht zu werden und ihre berufliche Tätigkeit noch erfolgreicher mit ihren Aufgaben als Mutter und in der Familie zu vereinbaren. Das Arbeitsrecht trägt zur planmäßigen Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Frauen bei. Es sichert die besondere Förderung und den Schutz der Frauen bei Aufnahme und Ausübung einer beruflichen Tätigkeit sowie die materielle Versorgung bei Mutterschaft.

#### **§ 4**

Der sozialistische Staat fördert die allseitige Entwicklung der Jugend und ihre kommunistische Erziehung. Er schafft die Bedingungen für die Herausbildung allseitig entwickelter Persönlichkeiten, die ihre Fähigkeiten und Begabungen zum Wohle der sozialistischen Gesellschaft entfalten, sich durch Arbeitsliebe und Verteidigungsbereitschaft, Gemeinschaftsgeist und das Streben nach hohen kommunistischen Idealen auszeichnen. Der sozialistische Staat unterstützt die Tätigkeit der Freien Deutschen Jugend. Er sichert den Einfluß der Arbeitskollektive in den Betrieben auf die klassenmäßige Erziehung der Schuljugend durch die umfassende Verwirklichung des Prinzips der Verbindung von Unterricht und produktiver Arbeit. Das Arbeitsrecht trägt dazu bei, der werktätigen Jugend Verantwortung zu übertragen, ihre Initiative und Schöpferkraft im sozialistischen Wettbewerb zu entfalten sowie ihre Arbeits-, Lern- und Lebensbedingungen planmäßig zu verbessern. Es sichert den Einsatz der Jugend entsprechend ihrem Wissen und Können, ihre berufliche Entwicklung und Weiterbildung in Übereinstimmung mit den gesellschaftlichen Erfordernissen sowie ihre Teilnahme an der Leitung und Planung im Betrieb. Es gewährleistet den besonderen Schutz der Jugendlichen im Arbeitsprozeß.

#### **§ 5**

Kämpfer gegen den Faschismus und Verfolgte des Faschismus, ehemalige Angehörige der bewaffneten Organe der Deutschen Demokratischen Republik, Werktätige im höheren Lebensalter und Werklätige, deren Arbeitsfähigkeit gemindert ist, werden bei der Aufnahme und Ausübung einer Tätigkeit be-

sonders gefördert und geschützt. Altersrentnern ist die weitere berufliche Tätigkeit nach ihren Fähigkeiten und Wünschen zu sichern.

## Rechte der Gewerkschaften

### § 6

(1) Die Werktätigen haben das Recht, sich zur Wahrung ihrer Interessen in den freien Gewerkschaften zusammenzuschließen und aktiv zu betätigen.

(2) Der sozialistische Staat gewährleistet, daß sich die Gewerkschaften, vereinigt im Freien Deutschen Gewerkschaftsbund, zur Wahrnehmung ihrer verfassungsmäßigen Rechte entsprechend ihrer Satzung und ihren Beschlüssen frei und ungehindert betätigen können. Die gewerkschaftliche Tätigkeit steht unter dem Schutz des sozialistischen Staates. Alle Staatsorgane, wirtschaftsleitenden Organe und Betriebe sind verpflichtet, die Tätigkeit der Gewerkschaften zu fördern und eng mit ihnen zusammenzuarbeiten. Wer die gewerkschaftliche Tätigkeit behindert, wird zur Verantwortung gezogen.

(3) Die Gewerkschaften tragen als Interessenvertreter der Werktätigen eine große Verantwortung für die allseitige Stärkung der sozialistischen Gesellschaftsordnung und die stabile Entwicklung der sozialistischen Wirtschaft. Die Gewerkschaften organisieren im sozialistischen Wettbewerb die Mitglieder der Arbeitskollektive zum Kampf um hohe Leistungen bei der Erfüllung der volkswirtschaftlichen Aufgaben und wirken für die ständige Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen. Sie befähigen die Werktätigen, ihr Recht auf Mitwirkung an der Leitung und Planung bewußt und sachkundig wahrzunehmen. Durch ihre gesamte Tätigkeit festigen sie die sozialistische Einstellung der Werktätigen zur Arbeit und das der sozialistischen Lebensweise entsprechende Verhalten und Handeln der Werktätigen. Die Gewerkschaften unterstützen die Werktätigen bei der politischen und fachlichen Weiterbildung und fördern ein reges geistig-kulturelles und sportliches Leben.

### § 7

(1) Die Gewerkschaften nehmen an der Vorbereitung und Ausarbeitung der Fünfjahrpläne und der jährlichen Volkswirtschaftspläne teil. Sie fördern die Initiative der Werktätigen zur gezielten Überbietung der staatlichen Aufgaben. Die Gewerkschaften haben das Recht, zu den Planentwürfen Vorschläge zu unterbreiten und Stellung zu nehmen.

(2) Die Leiter der Staatsorgane, wirtschaftsleitenden Organe und Betriebe sind verpflichtet, die Vorschläge und Stellungnahmen der Gewerkschaften für die weitere Arbeit an den Planentwürfen gründlich auszuwerten, in die Planverteidigung einzubeziehen und über die Verwirklichung der Vorschläge den betreffenden Vorständen oder Leitungen der Gewerkschaften Rechenschaft zu legen. Können Vorschläge nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt verwirklicht werden, ist das zu begründen. Die Vorstände und Leitungen der Gewerkschaften haben das Recht, gegen die Ablehnung von Vorschlägen beim übergeordneten Staatsorgan oder wirtschaftsleitenden Organ Einspruch zu erheben.

### § 8

(1) Die Gewerkschaften wirken bei der Gestaltung und Verwirklichung des sozialistischen Arbeitsrechts mit. Der Bundesvorstand des Freien Deut-

schen Gewerkschaftsbundes ist berechtigt, der Volkskammer und dem Ministerrat Vorschläge für die Weiterentwicklung des sozialistischen Arbeitsrechts zu unterbreiten. Die Zentralvorstände der Industriegewerkschaften und Gewerkschaften sind berechtigt, den Ministern und den Leitern der anderen zentralen Staatsorgane Vorschläge für besondere arbeitsrechtliche Regelungen in den Zweigen bzw. Bereichen der Volkswirtschaft zu unterbreiten. Die Gewerkschaften besitzen das Recht der gesellschaftlichen Kontrolle über die Wahrung der gesetzlich garantierten Rechte der Werktätigen.

(2) Die Gewerkschaften haben das Recht, über alle die Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen betreffenden Fragen mit Staatsorganen, wirtschaftsleitenden Organen und Betriebsleitern Vereinbarungen abzuschließen.

(3) Der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund übt durch die Arbeitsschutzinspektionen die Kontrolle über den Gesundheits- und Arbeitsschutz in den Betrieben aus.

(4) Der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund leitet die Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten.

### **Gestaltung und Verwirklichung des Arbeitsrechts**

#### **§ 9**

(1) Der Ministerrat erläßt im Rahmen seiner Verantwortung die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Übereinstimmung mit dem Bundesvorstand des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes oder vereinbart sie mit ihm. Er sichert die Einbeziehung der Werktätigen und ihrer Gewerkschaften sowie der anderen gesellschaftlichen Organisationen in die Ausarbeitung und Verwirklichung der Rechtsvorschriften. Der Ministerrat analysiert die Wirksamkeit des Arbeitsrechts und gewährleistet dessen Übereinstimmung mit den Erfordernissen der weiteren Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft.

(2) Der Ministerrat gewährleistet die strikte Verwirklichung des sozialistischen Arbeitsrechts durch die ihm unterstellten Staatsorgane, die wirtschaftsleitenden Organe und die Betriebe.

#### **§ 10**

(1) Die Minister und die Leiter der anderen zentralen Staatsorgane haben gemeinsam mit den Zentralvorständen der Industriegewerkschaften und Gewerkschaften für die Werktätigen ihrer Verantwortungsbereiche die notwendigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Rahmenkollektivverträgen zu vereinbaren.

(2) Die Minister und die Leiter der anderen zentralen Staatsorgane sind berechtigt, in Übereinstimmung mit dem Bundesvorstand des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes bzw. den Zentralvorständen der Industriegewerkschaften und Gewerkschaften arbeitsrechtliche Bestimmungen, die über ihren Verantwortungsbereich hinaus gelten, zu erlassen, wenn das in Rechtsvorschriften vorgesehen ist oder sie durch den Ministerrat hierzu besonders beauftragt sind.

(3) Die Minister und die Leiter der anderen zentralen Staatsorgane haben in Zusammenarbeit mit den Zentralvorständen der Industriegewerkschaften

und Gewerkschaften die Übereinstimmung der Rahmenkollektivverträge und der von ihnen erlassenen arbeitsrechtlichen Bestimmungen mit den Erfordernissen der gesellschaftlichen Entwicklung zu gewährleisten.

#### § 11

Die zentralen Organe gesellschaftlicher Organisationen und sozialistischer Genossenschaften können mit den zuständigen Zentralvorständen der Industriegewerkschaften und Gewerkschaften für die bei ihnen beschäftigten Werktätigen die notwendigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Rahmenkollektivverträgen vereinbaren. Anderen Organen und Einrichtungen kann diese Befugnis durch das für die Bestätigung und Registrierung von Rahmenkollektivverträgen zuständige zentrale Staatsorgan in Übereinstimmung mit dem zuständigen Zentralvorstand der Industriegewerkschaft bzw. Gewerkschaft erteilt werden.

#### § 12

Die Betriebsleiter treffen gemeinsam mit den Betriebsgewerkschaftsleitungen entsprechend den betrieblichen Bedingungen die notwendigen arbeitsrechtlichen Regelungen, soweit das in diesem Gesetz und anderen Rechtsvorschriften einschließlich der Rahmenkollektivverträge vorgesehen ist. Die betrieblichen Regelungen müssen den Rechtsvorschriften entsprechen.

#### § 13

Die Minister und die Leiter der anderen zentralen Staatsorgane, die örtlichen Räte, die Leiter der wirtschaftsleitenden Organe und die Betriebsleiter sichern in ihrem Verantwortungsbereich die Verwirklichung des Arbeitsrechts unter Mitwirkung der Werktätigen und ihrer Gewerkschaften sowie der anderen gesellschaftlichen Organisationen. Sie haben zu gewährleisten, daß die Leiter und leitenden Mitarbeiter in ihren Verantwortungsbereichen die zur Verwirklichung des Arbeitsrechts erforderliche Qualifikation besitzen und die arbeitsrechtlichen Bestimmungen den Werktätigen erläutert werden.

#### § 14

##### **Rahmenkollektivverträge**

(1) In den Rahmenkollektivverträgen sind die besonderen Bestimmungen über den Arbeitslohn, die Arbeitszeit und den Erholungsurlaub sowie weitere arbeitsrechtliche Bestimmungen, insbesondere im Zusammenhang mit der Intensivierung der Produktion, für die Werktätigen der Zweige bzw. Bereiche der Volkswirtschaft, für bestimmte Personengruppen oder für bestimmte Gebiete zu vereinbaren.

(2) Die Rahmenkollektivverträge einschließlich der Nachträge werden mit der Bestätigung und Registrierung durch das zuständige zentrale Staatsorgan rechtswirksam. Sie treten mit dem Tag der Bestätigung und Registrierung in Kraft, soweit nichts anderes vereinbart ist, und gelten bis zum Inkrafttreten eines neuen Rahmenkollektivvertrages bzw. Nachtrages.

(3) Rahmenkollektivverträge sind neu abzuschließen, wenn die Anwendung der in ihnen enthaltenen Bestimmungen durch Ergänzung, Änderung oder Aufhebung wesentlich beeinträchtigt ist.

(4) Die Minister und die Leiter der anderen zentralen Staatsorgane, die zentralen Organe gesellschaftlicher Organisationen und sozialistischer Genossenschaften und die zum Abschluß von Rahmenkollektivverträgen befugten Organe oder Einrichtungen haben die Rahmenkollektivverträge einschließlich der Nachträge zu veröffentlichen. Sie sind den Gewerkschaftsleitungen durch die Betriebe kostenlos zur Verfügung zu stellen. Sie müssen den Werktätigen zugänglich sein.

### **Geltungsbereich**

#### **§ 15**

(1) Das Arbeitsgesetzbuch gilt für alle Arbeiter und Angestellten, einschließlich Heimarbeiter, und Lehrlinge (Werktätige) in den sozialistischen Betrieben. Es findet Anwendung auf die zwischen den Werktätigen und den sozialistischen Betrieben durch Arbeits- oder Lehrvertrag, Berufung oder Wahl begründeten Arbeitsrechtsverhältnisse.

(2) Das Arbeitsgesetzbuch findet auch Anwendung auf die Arbeitsrechtsverhältnisse der Werktätigen in Betrieben und Einrichtungen anderer Eigentumsformen und auf Arbeitsrechtsverhältnisse, die zwischen Bürgern begründet werden, soweit dafür keine besonderen Rechtsvorschriften bestehen. Die Anordnung über die arbeitsrechtliche Stellung der in kirchlichen Einrichtungen beschäftigten Arbeiter und Angestellten vom 18. Januar 1958 wird nicht geändert.

(3) Besonderheiten können für

- a) Zivilbeschäftigte im Bereich der bewaffneten Organe,
- b) Werktätige, die im Auftrag ihres Betriebes bzw. des zuständigen Staatsorgans außerhalb der Deutschen Demokratischen Republik tätig sind,
- c) Rehabilitanden,
- d) Absolventen von Hoch- und Fachschulen,
- e) Schüler und Studenten, die während der Ferien arbeiten,

geregelt werden.

#### **§ 16**

Das Arbeitsgesetzbuch findet auch Anwendung auf Arbeitsrechtsverhältnisse zwischen

- a) Bürgern der Deutschen Demokratischen Republik und in der Deutschen Demokratischen Republik tätigen internationalen Organisationen bzw. in der Deutschen Demokratischen Republik tätigen Betrieben anderer Staaten,
- b) Bürgern anderer Staaten, die ihren ständigen Wohnsitz in der Deutschen Demokratischen Republik haben, und in der Deutschen Demokratischen Republik tätigen internationalen Organisationen,
- c) Bürgern anderer Staaten und Betrieben der Deutschen Demokratischen Republik, wenn sich der Arbeitsort in der Deutschen Demokratischen Republik befindet.

Das gilt nicht, wenn völkerrechtliche Verträge oder Rechtsvorschriften der Deutschen Demokratischen Republik etwas anderes vorsehen.

## § 17

(1) Betriebe im Sinne dieses Gesetzes sind alle volkseigenen Betriebe und Kombinate sowie sozialistischen Genossenschaften.

(2) Als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes gelten Staatsorgane und wirtschaftsleitende Organe sowie rechtlich selbständige staatliche Einrichtungen, gesellschaftliche Organisationen und ihre selbständigen Einrichtungen.

(3) Als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes gelten auch

a) Betriebsteile von volkseigenen Betrieben und Kombinat, wenn der Leiter des Betriebsteiles vom Direktor des Betriebes bzw. Kombinat mit der Wahrnehmung aller Aufgaben, die sich für den Betriebsleiter aus diesem Gesetz ergeben, im Statut des Kombinat, in Ordnungen des Kombinat bzw. Betriebes oder in Einzelfällen schriftlich beauftragt wurde,

b) nichtrechtsfähige Organe und Einrichtungen, für die es durch den zuständigen Minister, Leiter eines anderen zentralen Staatsorgans, Vorsitzenden des Rates des Bezirkes, Kreises bzw. Stadtbezirkes oder durch das zentrale Organ einer gesellschaftlichen Organisation ausdrücklich festgelegt ist.

(4) Als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes gelten auch Handwerks- und Gewerbebetriebe sowie Organisationen und Vereinigungen, die nach den für ihre Tätigkeit geltenden Rechtsvorschriften, Statuten oder Satzungen rechtsfähig sind und Arbeitsrechtsverhältnisse mit Werktätigen begründen.

## 2. Kapitel

### Leitung des Betriebes und Mitwirkung der Werktätigen

#### Verantwortung des Betriebsleiters und der leitenden Mitarbeiter

## § 18

Der Betriebsleiter leitet die Arbeit des Betriebskollektivs mit dem Ziel, die geplanten Aufgaben des Betriebes zu erfüllen und gezielt zu überbieten, die Entwicklung der Werktätigen zu sozialistischen Persönlichkeiten zu fördern und ihre Arbeits- und Lebensbedingungen ständig zu verbessern. Er trägt die Verantwortung dafür, daß die Werktätigen ihre Fähigkeiten voll entfalten und ihre Arbeit immer effektiver, produktiver und zu ihrer persönlichen Zufriedenheit gestalten können und ihr Denken und Handeln von den Idealen der Arbeiterklasse geprägt wird. Der Betriebsleiter hat die Bewegung „Sozialistisch arbeiten, lernen und leben“ zu fördern und zu gewährleisten, daß die Werktätigen aktiv an der Leitung und Planung mitwirken können und die Gewerkschaft ihr Mitbestimmungsrecht im Betrieb voll wahrnehmen. Er hat mit der Gewerkschaft, der Freien Deutschen Jugend und anderen gesellschaftlichen Organisationen im Betrieb eng zusammenzuarbeiten.

## § 19

(1) Der Betriebsleiter hat das Betriebskollektiv rechtzeitig über die Erfordernisse zur Erfüllung der Aufgaben des Betriebes und über besondere Probleme zu informieren. Dabei sind die politischen und ökonomischen Zusammenhänge zu erläutern und die Fragen der Werktätigen zu beantworten. Der Betriebsleiter hat die Initiativen der Werktätigen auf die Lösung der Schwerpunktaufgaben zu lenken und über die besten Lösungswege mit den Werktätigen zu beraten.

(2) Der Betriebsleiter ist verpflichtet, vor den Werktätigen des Betriebes Rechenschaft zu legen, insbesondere über den Stand der Erfüllung der geplanten Aufgaben, des sozialistischen Wettbewerbs und der Verpflichtungen aus dem Betriebskollektivvertrag. Die Rechenschaftslegung ist in Zusammenarbeit mit der Betriebsgewerkschaftsleitung vorzubereiten und durchzuführen. Sie erfolgt insbesondere in Gewerkschaftsmitgliederversammlungen bzw. Vertrauensleutevolllersammlungen.

## § 20

(1) Der Betriebsleiter hat die Vorschläge und Stellungnahmen der Betriebsgewerkschaftsorganisation und ihrer Organe, der Freien Deutschen Jugend und anderer gesellschaftlicher Organisationen im Betrieb auszuwerten. Über die Verwirklichung der Vorschläge ist Rechenschaft zu legen. Können Vorschläge nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt verwirklicht werden, ist das zu begründen.

(2) Der Betriebsleiter hat Vorschläge und Anliegen der Werktätigen auszuwerten und für die Verbesserung der Arbeit zu nutzen. Für die Bearbeitung der Vorschläge und Anliegen der Werktätigen gelten die Rechtsvorschriften über Eingaben.

## § 21

Die leitenden Mitarbeiter leiten in ihren Verantwortungsbereichen die Arbeit der Arbeitskollektive nach den gleichen Grundsätzen, wie sie für den Betriebsleiter festgelegt sind. Die Aufgabenbereiche und Befugnisse der leitenden Mitarbeiter legt der Betriebsleiter fest.

## **Tätigkeit der Gewerkschaften im Betrieb**

### § 22

(1) Die Betriebsgewerkschaftsorganisation und ihre Organe vertreten die Interessen der Werktätigen im Betrieb.

(2) Die Betriebsgewerkschaftsorganisation und ihre Organe verwirklichen die verfassungsmäßigen Rechte der Gewerkschaften im Betrieb, indem sie insbesondere

- a) unter aktiver Teilnahme aller Werktätigen an der Ausarbeitung anspruchsvoller und realer Pläne mitwirken,
- b) den Inhalt der Betriebskollektivverträge mit festlegen, eine kontinuierliche Arbeit zu deren Verwirklichung leisten und die Erfüllung der Verpflichtungen kontrollieren,
- c) die Bewegung „Sozialistisch arbeiten, lernen und leben“ fördern,

- d) den sozialistischen Wettbewerb zur Erfüllung und gezielten Überbietung der Planaufgaben organisieren und führen und dabei vor allem die sozialistische Gemeinschaftsarbeit, die Neuererbewegung und die Bewegung „Messe der Meister von morgen“ fördern,
- e) bei der Intensivierung der Produktion mitwirken und Einfluß darauf nehmen, daß die Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitsproduktivität mit der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen verbunden werden,
- f) bei der Gestaltung der Lohnbedingungen, der Verwendung des Lohnfonds, Prämienfonds, Kultur- und Sozialfonds und des Leistungsfonds sowie bei der Auszeichnung von Werktätigen mitbestimmen,
- g) bei der Erhöhung der politischen und fachlichen Qualifikation der Werktätigen, der kommunistischen Erziehung der Jugend sowie der Berufsausbildung der Lehrlinge mitwirken, die geistig-kulturelle Arbeit entfalten und die sportliche Tätigkeit entwickeln,
- h) die Arbeitszeit- und Urlaubsplanung mitbestimmen, die Arbeiterversorgung und den Bau von sozialen und kulturellen Einrichtungen kontrollieren, den Bau und die Modernisierung von Wohnungen unterstützen sowie bei der Vergabe von Wohnungen mitwirken,
- i) auf die Verbesserung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes Einfluß nehmen, die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften kontrollieren und die Aufgaben der Sozialversicherung im Betrieb erfüllen,
- j) die Einhaltung der sozialistischen Arbeitsdisziplin fördern und die Massenkontrolle über die Wahrung der Gesetzlichkeit sowie über die Gewährleistung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit organisieren,
- k) bei der Vorbereitung, beim Abschluß, bei der Änderung sowie bei der Auflösung von Arbeitsverträgen, bei Beurteilungen und bei anderen Personalangelegenheiten mitwirken bzw. mitbestimmen.

(3) Der Betrieb hat die notwendigen sachlichen Voraussetzungen für die Tätigkeit der Betriebsgewerkschaftsorganisation zu schaffen.

### § 23

Die Gewerkschaftsmitgliederversammlungen bzw. Vertrauensleutevollversammlungen haben das Recht, zu grundlegenden Fragen der Entwicklung des Betriebes und der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen Stellung zu nehmen und vom Betriebsleiter Informationen und Rechenschaft zu verlangen.

### § 24

- (1) Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen haben das Recht,
  - a) Betriebskollektivverträge und andere Vereinbarungen mit dem Betriebsleiter abzuschließen,
  - b) zu Fragen der Leitung und Planung des Betriebes Vorschläge zu unterbreiten und Stellungnahmen abzugeben,
  - c) die in diesem Gesetz oder anderen Rechtsvorschriften geforderte Zustimmung zu Entscheidungen des Betriebsleiters zu erteilen oder abzulehnen,

- d) vom Betriebsleiter bzw. von leitenden Mitarbeitern Informationen und Rechenschaft zu verlangen,
- e) die Kontrolle über die Wahrung der Rechte der Werktätigen auszuüben.

(2) Die Vorsitzenden der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitungen haben das Recht, an Arbeitsberatungen der Leiter teilzunehmen und in betriebliche Unterlagen, einschließlich der Personalakten, Einsicht zu nehmen.

(3) Bedarf eine Entscheidung des Betriebsleiters entsprechend diesem Gesetz oder anderen Rechtsvorschriften der Zustimmung der betrieblichen Gewerkschaftsleitung, ist die Zustimmung Voraussetzung für die Rechtswirksamkeit der Entscheidung. Für die Rechtsunwirksamkeit einer fristgemäßen Kündigung oder fristlosen Entlassung wegen fehlender gewerkschaftlicher Zustimmung gilt § 60.

(4) Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen haben das Recht, bei mangelhafter Erfüllung der Aufgaben, bei Verletzung der sozialistischen Gesetzlichkeit und bei Mißachtung der Rechte und Vorschläge der Werktätigen und ihrer Gewerkschaften durch den Betriebsleiter oder leitende Mitarbeiter von dem übergeordneten Leiter zu fordern, daß die Betreffenden zur Verantwortung gezogen werden.

(5) Zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung im Sinne dieses Gesetzes ist die Betriebsgewerkschaftsleitung, in Betrieben mit Abteilungsgewerkschaftsorganisationen die Abteilungsgewerkschaftsleitung, in Betrieben ohne Betriebsgewerkschaftsleitung die Ortsgewerkschaftsleitung.

#### § 25

Die Vertrauensleute und die anderen Gewerkschaftsgruppenfunktionäre haben das Recht, in ihrem Tätigkeitsbereich zu Fragen der Leitung und Planung Vorschläge zu unterbreiten und Stellung zu nehmen sowie die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu kontrollieren.

#### § 26

(1) Den Vertrauensleuten und den anderen Gewerkschaftsgruppenfunktionären, den Mitgliedern der Abteilungsgewerkschaftsleitungen darf nur mit vorheriger Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung, den Mitgliedern der Betriebsgewerkschaftsleitung nur mit vorheriger Zustimmung des übergeordneten Gewerkschaftsvorstandes, den Mitgliedern von Gewerkschaftsvorständen nur mit vorheriger Zustimmung des Vorstandes, dem sie angehören, fristgemäß gekündigt werden. Das gilt auch bei fristloser Entlassung. Eine Zustimmung ist in gleicher Weise erforderlich, wenn diesen Gewerkschaftsfunktionären länger als eine Woche eine Arbeit außerhalb des Bereiches übertragen werden soll, für den sie gewählt sind.

(2) Die Mitglieder der Konfliktkommissionen haben den gleichen Kündigungsschutz wie die Mitglieder der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitungen.

#### § 27

Der Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter sind verpflichtet, die Tätigkeit der gewerkschaftlichen Kommissionen, insbesondere der Ständigen Produktionsberatungen und der Neuereraktive, zu unterstützen. Sie haben auf

Verlangen der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung an den Beratungen der gewerkschaftlichen Kommissionen teilzunehmen und diesen die für ihre Tätigkeit notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

### **Betriebskollektivvertrag**

#### **§ 28**

(1) Der Betriebskollektivvertrag ist zwischen dem Betriebsleiter und der Betriebsgewerkschaftsleitung abzuschließen.

(2) In den Betriebskollektivvertrag sind konkrete, abrechenbare und termingebundene Verpflichtungen des Betriebsleiters und der Betriebsgewerkschaftsleitung aufzunehmen. Das betrifft vor allem Verpflichtungen zur Entwicklung und Förderung schöpferischer Initiativen der Werktätigen im sozialistischen Wettbewerb für die Erfüllung und gezielte Überbietung der Planaufgaben, zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen sowie zur Entwicklung eines hohen Kultur- und Bildungsniveaus und zur Förderung der sportlichen Tätigkeit der Werktätigen. Außerdem sind in ihm die arbeitsrechtlichen Regelungen zu treffen, die entsprechend den Rechtsvorschriften im Betriebskollektivvertrag zu vereinbaren sind. Der Betriebskollektivvertrag muß den Rechtsvorschriften entsprechen. Festlegungen, die dagegen verstoßen, sind rechtsunwirksam.

(3) Für die Ausarbeitung des Betriebskollektivvertrages gelten die vom Ministerrat und vom Bundesvorstand des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes gemeinsam erlassenen Grundsätze.

#### **§ 29**

(1) Der Betriebsleiter hat in Zusammenarbeit mit der Betriebsgewerkschaftsleitung die Mitwirkung der Werktätigen an der Ausarbeitung des Betriebskollektivvertrages zu sichern. Die Ausarbeitung ist mit der Plandiskussion zu verbinden. Der Entwurf des Betriebskollektivvertrages ist nach umfassender Diskussion mit den Werktätigen der Gewerkschaftsmitgliederversammlung bzw. Vertrauensleutenvollversammlung zur Beratung und Beschlußfassung vorzulegen.

(2) Der Betriebsleiter und die Betriebsgewerkschaftsleitung legen im Zusammenhang mit der Berichterstattung über die Planerfüllung und die Wettbewerbsergebnisse Rechenschaft über die Erfüllung der Verpflichtungen des Betriebskollektivvertrages vor der Gewerkschaftsmitgliederversammlung bzw. der Vertrauensleutenvollversammlung.

(3) Der Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter haben auf Verlangen vor den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen über die Erfüllung ihrer Verpflichtungen aus dem Betriebskollektivvertrag Rechenschaft zu legen.

#### **§ 30**

### **Frauenförderungsplan**

(1) Die Maßnahmen zur Förderung der schöpferischen Fähigkeiten der Frauen im Arbeitsprozeß, zur politischen und fachlichen Aus- und Weiterbildung und zur planmäßigen Vorbereitung auf den Einsatz in leitende Funk-

tionen sowie zur Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen sind im Frauenförderungsplan festzulegen.

(2) Der Frauenförderungsplan ist zwischen dem Betriebsleiter und der Betriebsgewerkschaftsleitung als Teil des Betriebskollektivvertrages zu vereinbaren.

(3) Der Betriebsleiter hat in Zusammenarbeit mit der Betriebsgewerkschaftsleitung die Mitwirkung der Frauen an der Ausarbeitung des Frauenförderungsplanes zu sichern. Über die Erfüllung des Frauenförderungsplanes ist vor den Frauen Rechenschaft zu legen.

### § 31

#### Jugendförderungsplan

(1) Zur Verwirklichung der staatlichen Aufgaben sozialistischer Jugendpolitik ist im Betrieb in Übereinstimmung mit den im Plan enthaltenen jugendpolitischen Aufgaben jährlich ein Jugendförderungsplan auszuarbeiten. Er wird durch den Betriebsleiter in Kraft gesetzt.

(2) Der Jugendförderungsplan ist im Zusammenwirken mit der Leitung der Grundorganisation der Freien Deutschen Jugend sowie in Abstimmung mit der Betriebsgewerkschaftsleitung, den Leitungen der Betriebssportgemeinschaft und der Gesellschaft für Sport und Technik vorzubereiten und mit der Jugend zu beraten. Er ist im Betrieb zu veröffentlichen.

(3) Der Betriebsleiter hat über die Verwirklichung des Jugendförderungsplanes vor der Jugend Rechenschaft zu legen und auf Verlangen vor der Leitung der Grundorganisation der Freien Deutschen Jugend sowie der Betriebsgewerkschaftsleitung zu berichten.

#### Plandiskussion

### § 32

(1) Der Betriebsleiter hat gemeinsam mit der Betriebsgewerkschaftsleitung die Plandiskussion so zu organisieren, daß die schöpferischen Initiativen der Werktätigen auf die Erschließung von Reserven zur Erreichung und gezielten Überbietung der staatlichen Aufgaben und die Übernahme entsprechender Verpflichtungen gelenkt werden. Den Arbeitskollektiven sind konkrete Aufgaben vorzugeben sowie die Schwerpunkte und Lösungswege zur Überbietung der staatlichen Aufgaben und die mit der Übernahme hoher Verpflichtungen verbundenen Vorteile materieller Anerkennung zu erläutern.

(2) Der Betriebsleiter hat zu sichern, daß die Vorschläge und Anregungen der Werktätigen ausgewertet und für die weitere Arbeit am Planentwurf genutzt werden. Verpflichtungen zur Überbietung der staatlichen Aufgaben sind mit den Gegenplänen volkswirtschaftlich wirksam zu machen. Hierüber hat der Betriebsleiter vor der Betriebsgewerkschaftsleitung Rechenschaft zu legen. Werden Vorschläge aus der Plandiskussion nicht verwirklicht, ist dies gegenüber den Werktätigen zu begründen.

### § 33

(1) Die Gewerkschaftsmitgliederversammlung bzw. die Vertrauensleuteversammlung und die Betriebsgewerkschaftsleitung haben das Recht, zum Planentwurf Stellung zu nehmen.

(2) Der Betriebsleiter ist verpflichtet, die gewerkschaftlichen Stellungnahmen für die weitere Arbeit am Planentwurf auszuwerten, in die Planverteidigung vor dem übergeordneten Organ einzubeziehen und über die Verwirklichung der in ihnen enthaltenen Vorschläge Rechenschaft zu legen. Das gleiche gilt für Vorschläge der Leitung der Grundorganisation der Freien Deutschen Jugend. Können Vorschläge nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt verwirklicht werden, ist dies zu begründen.

(3) Der Vorsitzende der Betriebsgewerkschaftsleitung hat das Recht, an der Planverteidigung vor dem übergeordneten Organ teilzunehmen.

### Sozialistischer Wettbewerb

#### § 34

(1) Die Gewerkschaften organisieren den sozialistischen Wettbewerb als umfassendsten Ausdruck des Schöpfertums der Werktätigen bei der Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft. Die Teilnahme am sozialistischen Wettbewerb ist für jedes Arbeitskollektiv und jeden Werktätigen eine ehrenvolle Verpflichtung.

(2) Der sozialistische Wettbewerb ist auf die Erfüllung und gezielte Überbietung der Volkswirtschaftspläne gerichtet, die von entscheidender Bedeutung für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen und der Effektivität der Produktion sind. Er dient der Entwicklung sozialistischer Persönlichkeiten und der Herausbildung einer sozialistischen Lebensweise. Mit dem sozialistischen Wettbewerb lenken die Gewerkschaften die Initiative der Werktätigen darauf, die Intensivierung der Produktion zu vertiefen, die Produktions- und Effektivitätsziele des Planes allseitig zu erfüllen und weitere Reserven für die Erhöhung der Leistungsfähigkeit und für die Steigerung der Arbeitsproduktivität zu erschließen. Dazu richten sie die Wettbewerbsziele vor allem auf die Beschleunigung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts, auf die sozialistische Rationalisierung, rationelle Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens, hohe Qualitätsarbeit, den sparsamen Einsatz von Material, Energie, Roh- und Hilfsstoffen, die Senkung der Kosten sowie auf die Festigung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit.

(3) Die Leitungen der Grundorganisationen der Freien Deutschen Jugend in den Betrieben haben das Recht, gemeinsam mit den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen die Aktivität der Jugend im sozialistischen Wettbewerb zu entwickeln und dazu geeignete Vorschläge zu unterbreiten.

#### § 35

Der Betriebsleiter ist verpflichtet, die Voraussetzungen für die wirksame Führung des sozialistischen Wettbewerbs durch die Gewerkschaften und für die Erfüllung der Wettbewerbsziele zu schaffen. Er hat

- a) die Ziele des Wettbewerbs vorzugeben und die Betriebsgewerkschaftsleitung bei der Ausarbeitung der Wettbewerbsbeschlüsse und deren Erläuterung zu unterstützen,
- b) durch Planaufschlüsselung und Vorgabe beeinflussbarer Kennziffern bis auf das Arbeitskollektiv bzw. den Arbeitsplatz, durch qualifizierte Arbeit mit dem Haushaltsbuch, durch Sicherung einer hohen Kontinuität des Produktionsablaufes und durch Maßnahmen der wissenschaftlichen

Arbeitsorganisation Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß die Werktätigen konkrete meß- und abrechenbare Verpflichtungen übernehmen, erfüllen und gezielt überbieten können,

- c) die sozialistische Gemeinschaftsarbeit zu entwickeln, die sozialistischen Kollektive bei der Erarbeitung und Verwirklichung ihrer Verpflichtungen zu unterstützen und gemeinsam mit der Leitung der Grundorganisation der Freien Deutschen Jugend und der Betriebsgewerkschaftsleitung Jugendbrigaden zu bilden und Jugendobjekte zu übergeben,
- d) die öffentliche Führung des Wettbewerbs, den Vergleich der Leistungen, den Austausch der besten Erfahrungen, die regelmäßige Abrechnung der Wettbewerbsergebnisse und die moralische und materielle Anerkennung der Wettbewerbsleistungen zu gewährleisten.

Die erforderlichen Maßnahmen sind im Betriebskollektivvertrag zu vereinbaren.

### **Neuererbewegung**

#### **§ 36**

(1) Die Werktätigen haben das Recht auf aktive Teilnahme an der Neuererbewegung und auf moralische und materielle Anerkennung ihrer Neuererleistungen.

(2) Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen fördern die schöpferische Mitwirkung der Werktätigen in der Neuererbewegung vor allem als Bestandteil des sozialistischen Wettbewerbs. Sie üben die Kontrolle über die Durchsetzung der Ergebnisse der Neuerertätigkeit und die Wahrung der Rechte der Neuerer in den Betrieben aus.

(3) Einzelheiten über die Organisierung der Neuererbewegung und die moralische und materielle Anerkennung von Neuererleistungen werden in Rechtsvorschriften geregelt.

#### **§ 37**

(1) Der Betriebsleiter ist verpflichtet, die Voraussetzungen für die bewußte Teilnahme der Werktätigen an der Neuererbewegung zu schaffen und die Einhaltung der Rechte der Neuerer zu gewährleisten. Er hat in Zusammenarbeit mit den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen

- a) die Initiative der Werktätigen in der Neuererbewegung planmäßig zu fördern und auf die Intensivierung der Produktion, vorrangig auf die Lösung von Aufgaben des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und der sozialistischen Rationalisierung, sowie auf die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen zu lenken,
- b) die kollektive Neuerertätigkeit von Arbeitern und Angehörigen der Intelligenz unter Einbeziehung der jungen Werktätigen zu organisieren,
- c) die Mitwirkung der Werktätigen an der Leitung und Planung der Neuererbewegung durch Neuererkonferenzen, Tage der Neuerer und andere Formen zu fördern,
- d) die Neuerer bei der Erarbeitung und Durchsetzung von Neuerungen umfassend zu unterstützen,
- e) gemeinsam mit der Leitung der Grundorganisation der Freien Deutschen Jugend die schöpferische Aktivität der Jugend in der Bewegung „Messe der Meister von morgen“ zu organisieren.

(2) Der Betriebsleiter ist verpflichtet, regelmäßig den Entwicklungsstand der Neuererbewegung zu analysieren und die Ergebnisse in die Rechenschaftslegungen einzubeziehen. Er hat zu sichern, daß alle Neuerungen auf ihre überbetriebliche Nutzbarkeit geprüft werden. Neuerungen mit überbetrieblichem Charakter sind nach erfolgreicher Erprobung anderen für die Nutzung in Frage kommenden Betrieben anzubieten. Anwendbare Neuerungen aus anderen Betrieben sind zu nutzen.

### 3. Kapitel

## Abschluß, Änderung und Auflösung des Arbeitsvertrages

### Begründung von Arbeitsrechtsverhältnissen

#### § 38

(1) Die Begründung eines Arbeitsrechtsverhältnisses ist zwischen dem Werk tätigen und dem Betrieb zu vereinbaren (Arbeitsvertrag).

(2) Die Begründung von Arbeitsrechtsverhältnissen zur Wahrnehmung besonders verantwortlicher staatlicher oder gesellschaftlicher Funktionen erfolgt durch Berufung oder Wahl, soweit es in Rechtsvorschriften oder in Beschlüssen zentraler Organe gesellschaftlicher Organisationen vorgesehen ist.

#### § 39

(1) Die Begründung eines Arbeitsrechtsverhältnisses durch Arbeitsvertrag mit Jugendlichen ist zulässig, wenn diese bei Aufnahme der Tätigkeit das 16. Lebensjahr vollendet und ihre Pflicht zum Besuch der zehnklassigen allgemeinbildenden polytechnischen Oberschule erfüllt haben. Mit Jugendlichen, die das 14. Lebensjahr vollendet haben und aus den verschiedensten Ursachen nach Entscheidung durch den Direktor vorzeitig die zehnklassige allgemeinbildende polytechnische Oberschule verlassen, können Arbeitsrechtsverhältnisse durch Arbeitsvertrag begründet werden.

(2) Mit Schülern, die das 14. Lebensjahr vollendet haben, können zur Ausübung einer freiwilligen, produktiven Tätigkeit während eines Teils der Ferien Arbeitsrechtsverhältnisse begründet werden. Die zulässigen Tätigkeiten und besondere Schutzvorschriften werden in Rechtsvorschriften festgelegt.

### Inhalt und Abschluß des Arbeitsvertrages

#### § 40

(1) Im Arbeitsvertrag sind die Arbeitsaufgabe, der Arbeitsort und der Tag der Arbeitsaufnahme zu vereinbaren (notwendiger Vertragsinhalt). Weitere Vereinbarungen können im Rahmen der arbeitsrechtlichen Bestimmungen getroffen werden.

(2) Als Arbeitsort soll der Betrieb und bei Betrieben mit mehreren örtlich getrennten Betriebsteilen der Betriebsteil, in dem der Werk tätige seine Arbeitsaufgabe zu erfüllen hat, vereinbart werden. Die Vereinbarung mehrerer örtlich getrennter Betriebsteile bzw. territorialer Bereiche als Arbeitsort kann erfolgen, wenn es die Erfüllung der vereinbarten Arbeitsaufgabe erfordert.

#### § 41

(1) Der Arbeitsvertrag kommt durch übereinstimmende Willenserklärungen des Werk tätigen und des Betriebes über den notwendigen Vertragsinhalt zustande. Sollen im Arbeitsvertrag weitere Vereinbarungen getroffen werden, muß sich die Willensübereinstimmung auch auf diese beziehen.

(2) Willensübereinstimmung liegt vor, wenn die vom Werk tätigen bzw. Betrieb abgegebene Erklärung vom anderen Partner sofort oder in der festgelegten Frist ohne Einschränkung und Zusätze angenommen wird. Wird ein angebotener Vertragsabschluß mit Einschränkungen oder Zusätzen oder verspätet angenommen, liegt Willensübereinstimmung vor, wenn der andere Partner damit einverstanden ist.

(3) Arbeitsverträge mit Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Erziehungsberechtigten.

#### § 42

Der Betrieb ist verpflichtet, die mit dem Werk tätigen getroffenen Vereinbarungen in einen schriftlichen Arbeitsvertrag aufzunehmen. Außerdem sind im schriftlichen Vertrag mindestens die für die vereinbarte Arbeitsaufgabe zutreffende Lohn- oder Gehaltsgruppe und die Dauer des Erholungsurlaubs anzugeben. Der Vertrag ist dem Werk tätigen unverzüglich, spätestens am Tage der Arbeitsaufnahme, auszuhändigen.

#### § 43

(1) Der Werk tätige ist durch den Betrieb vor Abschluß des Arbeitsvertrages über die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis, insbesondere über den Inhalt der Arbeitsaufgabe, die zutreffende Lohn- oder Gehaltsgruppe und Lohnform, die Arbeitszeit und den Erholungsurlaub, zu informieren.

(2) Der Betrieb hat die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung vom beabsichtigten Abschluß eines Arbeitsvertrages zu verständigen. Vertreter der betrieblichen Gewerkschaftsleitung bzw. der Vertrauensmann sind berechtigt, am Einstellungsgespräch teilzunehmen.

### **Rechtsfolgen bei Mängeln des Arbeitsvertrages**

#### § 44

(1) Der Arbeitsvertrag muß den arbeitsrechtlichen Bestimmungen entsprechen. Werden im Arbeitsvertrag davon abweichende Vereinbarungen oder Festlegungen getroffen, sind sie unwirksam. An ihre Stelle treten die Rechte und Pflichten entsprechend den zutreffenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen.

(2) Hat der Betrieb dem Werk tätigen beim Abschluß des Arbeitsvertrages eine höhere als die rechtlich zulässige Lohn- oder Gehaltsgruppe zugesagt, ist er verpflichtet, dem Werk tätigen unverzüglich eine zumutbare andere Arbeit anzubieten, die der zugesagten Lohn- oder Gehaltsgruppe entspricht. Soweit erforderlich, sind dem Werk tätigen Qualifizierungsmaßnahmen vorzuschlagen. Der Betrieb ist verpflichtet, dem Werk tätigen bis zur Übernahme der anderen Arbeit die Differenz zwischen der rechtlich zulässigen und der

zugesagten Lohn- oder Gehaltsgruppe zu zahlen. Lehnt der Werk tätige die Übernahme der anderen Arbeit oder erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen ab, besteht dieser Anspruch nicht.

(3) Betriebsleiter und leitende Mitarbeiter sind für rechtswidrige Lohnfestlegungen nach den Bestimmungen der §§ 260 bis 266 materiell verantwortlich zu machen.

#### § 45

Ist im Arbeitsvertrag eine Arbeitsaufgabe vereinbart, die der Werk tätige auf Grund von Rechtsvorschriften bzw. einer gerichtlichen Entscheidung nicht ausüben oder mit der ihn der Betrieb entsprechend den Rechtsvorschriften nicht beschäftigen darf, schließt ein nichtbefugter Mitarbeiter des Betriebes einen Arbeitsvertrag ab oder fehlt die zum Abschluß des Vertrages in Rechtsvorschriften geforderte Zustimmung, ist der Mangel zu beseitigen. Kann das nicht erfolgen, ist der Arbeitsvertrag nach den Bestimmungen der §§ 51 bis 55 und 57 bis 59 aufzulösen.

#### § 46

##### **Einzelvertrag**

(1) Mit Angehörigen der Intelligenz können in Anerkennung ständiger hervorragender Leistungen bei der weiteren Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft im Arbeitsvertrag besondere Rechte und Pflichten vereinbart werden (Einzelvertrag). Der Einzelvertrag bedarf der Zustimmung des zuständigen zentralen Staatsorgans.

(2) Einzelheiten zum Abschluß von Einzelverträgen werden in Rechtsvorschriften geregelt.

##### **Befristeter Arbeitsvertrag**

#### § 47

(1) Der Arbeitsvertrag kann befristet abgeschlossen werden

- a) bis zur Dauer von 6 Monaten, wenn für den Betrieb zeitweilig ein höherer Arbeitskräftebedarf besteht,
- b) für die erforderliche Zeit, wenn Aushilfskräfte für Werk tätige eingestellt werden, die von der Arbeit freigestellt sind.

(2) In Rechtsvorschriften können für bestimmte Bereiche oder Personengruppen besondere Regelungen für den Abschluß befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden.

(3) Ein befristeter Arbeitsvertrag bis zur Dauer von 2 Wochen bedarf nicht der schriftlichen Ausfertigung.

#### § 48

(1) Die Dauer des befristeten Arbeitsvertrages ist bei Vertragsabschluß durch einen Termin zu bestimmen. In diesem Fall endet der Arbeitsvertrag zum vereinbarten Termin. Ist die Festlegung eines Termins nicht möglich, kann die Dauer durch den Zweck der vereinbarten Arbeit begrenzt werden. In diesem Fall hat der Betrieb die Beendigung der Arbeit dem Werk tätigen eine Woche vorher schriftlich mitzuteilen.

(2) Ist der Werk tätige bereit, nach Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrages gemäß § 47 Abs. 1 Buchst. b weiterzuarbeiten, ist die Weiterbe-

schäftigung mit ihm in einem unbefristeten Arbeitsvertrag zu vereinbaren. Ist die Weiterbeschäftigung nicht möglich, hat der Betrieb den Werk tätigen bei der Aufnahme einer zumutbaren Arbeit in einem anderen Betrieb zu unterstützen.

#### § 49

##### **Änderungsvertrag**

(1) Die im Arbeitsvertrag getroffenen Vereinbarungen können nur durch Vertrag geändert werden. Der Änderungsvertrag kann auch befristet werden. Der Betrieb ist verpflichtet, die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung vom beabsichtigten Abschluß eines Änderungsvertrages zu verständigen. Er hat den Änderungsvertrag schriftlich auszufertigen. Im übrigen gelten die §§ 40 bis 43, 44 Abs. 1 und 45 entsprechend.

(2) Wird ein Änderungsvertrag im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen oder Strukturveränderungen erforderlich, ist der Betrieb verpflichtet, diesen rechtzeitig, mindestens 3 Monate vor Eintritt der Veränderungen, mit dem Werk tätigen abzuschließen.

#### § 50

##### **Delegierungsvertrag**

(1) Der zeitweilige Einsatz von Werk tätigen in einem anderen Betrieb im Rahmen der sozialistischen Hilfe oder zur Lösung volkswirtschaftlicher Schwerpunktaufgaben ist zwischen dem Werk tätigen, dem Einsatzbetrieb und dem delegierenden Betrieb zu vereinbaren (Delegierungsvertrag).

(2) Im Delegierungsvertrag sind Beginn und Ende des Einsatzes, Arbeitsaufgabe und Arbeitsort zu vereinbaren. Die beteiligten Betriebe sind verpflichtet, die zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitungen vom beabsichtigten Abschluß eines Delegierungsvertrages zu verständigen. Der delegierende Betrieb hat den Vertrag schriftlich auszufertigen. Ein Delegierungsvertrag bis zur Dauer von 2 Wochen bedarf nicht der schriftlichen Ausfertigung. Im übrigen gelten die §§ 40 bis 43, 44 Abs. 1 und 45 entsprechend.

(3) Während der Delegierung bleiben die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis mit dem delegierenden Betrieb bestehen, soweit in Rechtsvorschriften oder im Delegierungsvertrag nichts anderes festgelegt ist.

(4) Während der Delegierung erhält der Werk tätige Lohn entsprechend der im Delegierungsvertrag vereinbarten Arbeitsaufgabe und den für den Einsatzbetrieb geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Er hat mindestens Anspruch auf den im delegierenden Betrieb erzielten Durchschnittslohn.

(5) Der Delegierungsvertrag kann vorzeitig durch Vereinbarung zwischen dem Werk tätigen und dem Einsatzbetrieb oder durch fristgemäße Kündigung aufgelöst werden. Die Bestimmungen über die Auflösung eines befristeten Arbeitsvertrages finden entsprechende Anwendung. Die fristgemäße Kündigung durch den Einsatzbetrieb ist auch zulässig, wenn der für die Delegierung maßgebliche Grund nicht mehr gegeben ist. Nach Beendigung der Tätigkeit im Einsatzbetrieb ist der Werk tätige im delegierenden Betrieb entsprechend den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag weiterzubeschäftigen.

## Aufhebungsvertrag und Überleitungsvertrag

### § 51

(1) Ist die Auflösung eines Arbeitsvertrages erforderlich, soll sie durch Vereinbarung zwischen dem Werk tätigen und dem Betrieb (Aufhebungsvertrag) oder durch Vereinbarung zur Überleitung des Werk tätigen in einen anderen Betrieb zwischen dem bisherigen Betrieb, dem Werk tätigen und dem übernehmenden Betrieb (Überleitungsvertrag) erfolgen.

(2) Bei Auflösung des Arbeitsvertrages auf Initiative des Betriebes ist dieser verpflichtet, dem Werk tätigen einen Überleitungsvertrag über eine zumutbare andere Arbeit anzubieten. Der Abschluß eines Aufhebungsvertrages auf Initiative des Betriebes setzt voraus, daß der Betrieb dem Werk tätigen einen Änderungsvertrag über die Aufnahme einer zumutbaren anderen Arbeit oder, soweit das nicht möglich ist, einen Überleitungsvertrag angeboten und der Werk tätige dieses Angebot abgelehnt hat.

### § 52

(1) Im Aufhebungsvertrag ist der Tag der Auflösung des Arbeitsvertrages zu vereinbaren.

(2) Der Betrieb ist verpflichtet, die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung vom beabsichtigten Abschluß eines Aufhebungsvertrages zu verständigen. Er hat den Aufhebungsvertrag schriftlich unter Angabe der Gründe auszufertigen. Im übrigen gelten die §§ 41 und 43 Abs. 2 Satz 2 entsprechend.

### § 53

(1) Im Überleitungsvertrag sind der Tag der Auflösung des Arbeitsvertrages zwischen dem bisherigen Betrieb und dem Werk tätigen sowie der Beginn der Tätigkeit, die Arbeitsaufgabe und der Arbeitsort im neuen Betrieb zu vereinbaren. Weitere Vereinbarungen, wie Verpflichtungen der Betriebe zur Vorbereitung des Werk tätigen auf seine neue Arbeitsaufgabe einschließlich notwendiger Qualifizierungsmaßnahmen und zur Unterstützung bei Wohnungswechsel, können im Rahmen der arbeitsrechtlichen Bestimmungen getroffen werden.

(2) Wird ein Überleitungsvertrag im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen oder Strukturveränderungen erforderlich, hat der bisherige Betrieb zu gewährleisten, daß dieser rechtzeitig, mindestens 3 Monate vor Beginn der neuen Tätigkeit, abgeschlossen wird.

(3) Der bisherige Betrieb ist verpflichtet, den Abschluß des Überleitungsvertrages insbesondere durch eine Aussprache zwischen den beteiligten Partnern vorzubereiten. Die beteiligten Betriebe sind verpflichtet, die zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitungen vom beabsichtigten Abschluß eines Überleitungsvertrages zu verständigen. Der Vertrag ist schriftlich unter Angabe der Gründe auszufertigen. Im übrigen gelten die §§ 40 bis 45 entsprechend.

### Fristgemäße Kündigung

(1) Der Arbeitsvertrag kann durch den Werktätigen und durch den Betrieb fristgemäß gekündigt werden. Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres dürfen nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung der Erziehungsberechtigten kündigen.

(2) Der Betrieb darf einen zeitlich unbegrenzten Arbeitsvertrag nur fristgemäß kündigen, wenn

- a) es infolge Änderung der Produktion, der Struktur oder des Stellen- bzw. Arbeitskräfteplanes des Betriebes notwendig ist,
- b) der Werktätige für die vereinbarte Arbeitsaufgabe nicht geeignet ist,
- c) Mängel des Arbeitsvertrages durch die Beteiligten nicht beseitigt werden können (§ 45).

Die fristgemäße Kündigung durch den Betrieb setzt voraus, daß er dem Werktätigen einen Änderungsvertrag über die Aufnahme einer zumutbaren anderen Arbeit oder, soweit das nicht möglich ist, einen Überleitungsvertrag angeboten und der Werktätige dieses Angebot abgelehnt hat.

(3) Der Betrieb darf einen befristeten Arbeitsvertrag nur fristgemäß kündigen, wenn

- a) der Werktätige für die vereinbarte Arbeitsaufgabe nicht geeignet ist,
- b) Mängel des Arbeitsvertrages durch die Beteiligten nicht beseitigt werden können (§ 45).

Die fristgemäße Kündigung durch den Betrieb setzt voraus, daß die Übernahme einer zumutbaren anderen Arbeit im Betrieb mit dem Werktätigen nicht vereinbart werden kann.

(4) Die fristgemäße Kündigung durch den Betrieb bedarf der Schriftform unter gleichzeitiger Angabe der Gründe. Werktätige sollen ebenfalls schriftlich unter Angabe der Gründe kündigen.

### Kündigungsfristen und -termine

(1) Die Kündigungsfrist beträgt mindestens 2 Wochen. Im Arbeitsvertrag können Kündigungsfristen bis zu 3 Monaten und als Kündigungstermin das Monatsende vereinbart werden.

(2) Für bestimmte Personengruppen können in Rechtsvorschriften besondere Kündigungsfristen und -termine festgelegt werden.

### Fristlose Entlassung

(1) Bei schwerwiegender Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin oder staatsbürgerlicher Pflichten kann der Werktätige fristlos entlassen werden, wenn die Weiterbeschäftigung im Betrieb nicht mehr möglich ist. Die fristlose Entlassung ist in der Regel nur nach erfolglos gebliebenen Erziehungs- bzw. Disziplinarmaßnahmen vorzunehmen.

(2) Die fristlose Entlassung bedarf der Schriftform unter gleichzeitiger Angabe der Gründe.

(3) Der Betrieb ist verpflichtet, den Werkträgern bei der Aufnahme einer anderen Arbeit zu unterstützen.

#### § 57

#### Gewerkschaftliche Zustimmung

(1) Jede vom Betrieb ausgesprochene fristgemäÙe Kündigung und fristlose Entlassung bedarf der vorherigen Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung.

(2) Bei der fristlosen Entlassung kann ausnahmsweise die Zustimmung innerhalb einer Woche nach erfolgter Entlassung nachgeholt werden.

(3) Verweigert die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung die Zustimmung, entscheidet auf Antrag des Betriebes die übergeordnete Gewerkschaftsleitung bzw. der übergeordnete Vorstand endgültig.

(4) Der Betrieb ist verpflichtet, den Werkträgern über die Zustimmung zu unterrichten.

#### Besonderer Kündigungsschutz

#### § 58

Der Betrieb darf

a) Kämpfern gegen den Faschismus und Verfolgten des Faschismus,

b) Schwangeren, stillenden Müttern, Müttern mit Kindern bis zu einem Jahr, Müttern während der Zeit der Freistellung nach dem Wochenurlaub gemäß § 246 Absätze 1 und 2 und alleinstehenden Werkträgern mit Kindern bis zu 3 Jahren,

c) Werkträgern während der Dauer des Grundwehrdienstes, des Dienstverhältnisses als Soldat, Unteroffizier oder Offizier auf Zeit und des Reservistenwehrdienstes,

d) Werkträgern während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Arbeitsunfall, Berufskrankheit, während Quarantäne sowie während des Erholungsurlaubs

nicht fristgemäß kündigen.

#### § 59

(1) Zur fristgemäÙen Kündigung und fristlosen Entlassung von

a) Schwerbeschädigten, Tuberkulosekranken und -rekonvaleszenten sowie Rehabilitanden,

b) Werkträgern ab 5. Jahr vor Erreichen des Rentenalters,

c) Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und Facharbeitern bis zum Ende des ersten Jahres nach Lehrabschluß

durch den Betrieb ist die vorherige schriftliche Zustimmung des für den Betrieb zuständigen Rates des Kreises bzw. Stadtbezirkes erforderlich. Die Kündigungsfrist für fristgemäÙe Kündigungen durch den Betrieb beträgt mindestens einen Monat.

(2) Zur fristlosen Entlassung von Kämpfern gegen den Faschismus oder Verfolgten des Faschismus, Schwangeren, stillenden Müttern, Müttern mit Kindern bis zu einem Jahr, Müttern während der Zeit der Freistellung nach

dem Wochenurlaub gemäß § 246 Absätze 1 und 2 und alleinstehenden Werk-  
tätigen mit Kindern bis zu 3 Jahren ist ebenfalls die Zustimmung des für den  
Betrieb zuständigen Rates des Kreises bzw. Stadtbezirkes erforderlich.

(3) Bei der fristlosen Entlassung kann die Zustimmung des Rates des Krei-  
ses bzw. Stadtbezirkes ausnahmsweise innerhalb einer Woche nach erfolgter  
Entlassung nachgeholt werden.

(4) Der Betrieb ist verpflichtet, den Werkträgern über die Zustimmung zu  
unterrichten.

## § 60

### Einspruchsrecht

(1) Der Werkträger hat das Recht, gegen einen Änderungsvertrag, einen  
Aufhebungsvertrag, eine Vereinbarung über die Auflösung des Arbeitsver-  
trages im Überleitungsvertrag, eine fristgemäße Kündigung oder eine fristlose  
Entlassung Einspruch bei der Konfliktkommission bzw. der Kammer für Ar-  
beitsrecht des Kreisgerichts einzulegen. Er muß in jedem Fall Einspruch  
einlegen, wenn er die Rechtsunwirksamkeit herbeiführen will.

(2) Bei einer fristgemäßen Kündigung und bei einer fristlosen Entlassung  
beträgt die Einspruchsfrist 2 Wochen. Sie beginnt jeweils einen Tag nach  
Zugang. Gegen einen Änderungsvertrag und einen Überleitungsvertrag kann  
der Werkträger bis zum Ablauf von 3 Monaten nach Aufnahme der anderen  
Arbeit, gegen einen Aufhebungsvertrag bis zum Ablauf von 3 Monaten nach  
Abschluß des Aufhebungsvertrages Einspruch einlegen.

(3) Wird ein Änderungsvertrag, ein Aufhebungsvertrag, eine Vereinbarung  
über die Auflösung des Arbeitsvertrages im Überleitungsvertrag, eine frist-  
gemäße Kündigung oder eine fristlose Entlassung rechtskräftig aufgehoben,  
ist der Werkträger zu den bisherigen Bedingungen weiterzubeschäftigen. Der  
entgangene Verdienst ist ihm in Höhe des Durchschnittslohnes nachzuzahlen.  
Auf den Durchschnittslohn ist anzurechnen, was der Werkträger anderweitig  
verdient oder aus ungerechtfertigten Gründen zu verdienen unterlassen hat.

## § 61

### Berufung

(1) Die Berufung erfolgt durch die in Rechtsvorschriften oder in Beschlüssen  
zentraler Organe gesellschaftlicher Organisationen festgelegten Leiter bzw.  
Organe im Einverständnis mit dem Werkträger.

(2) Dem Werkträger ist über die Berufung eine Urkunde auszuhändigen.  
Sie hat insbesondere die Funktion, in die der Werkträger berufen wurde,  
sowie den Zeitpunkt ihrer Übernahme zu enthalten.

(3) Dem Werkträger sind mindestens die zutreffende Gehaltsgruppe und  
die Dauer des Erholungsurlaubs schriftlich mitzuteilen. Mit ihm können Ver-  
einbarungen im Rahmen der arbeitsrechtlichen Bestimmungen getroffen wer-  
den.

### Abberufung

## § 62

(1) Arbeitsrechtsverhältnisse, die durch Berufung begründet werden, enden  
durch Abberufung. Bedarf die Abberufung der Zustimmung durch ein über-

geordnetes Organ, ist die Zustimmung die Voraussetzung für die Wirksamkeit der Abberufung.

(2) Für Abberufungen gilt eine Frist von einem Monat. In der Vereinbarung gemäß § 61 Abs. 3 kann eine längere Frist festgelegt werden. Im Einverständnis mit dem Werk tätigen kann bei der Abberufung von der vorgesehenen Frist abgewichen werden.

(3) Die Abberufung ohne Einhaltung einer Frist (fristlose Abberufung) ist nur zulässig; wenn die im § 56 für die fristlose Entlassung genannten Gründe vorliegen.

#### § 63

(1) Der Werk tätige hat das Recht, einen Antrag auf Abberufung zu stellen. Über den Antrag ist innerhalb eines Monats unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen und persönlichen Interessen zu entscheiden.

(2) Dem Antrag muß entsprochen werden, wenn der Werk tätige aus gesundheitlichen, altersmäßigen oder anderen zwingenden Gründen seine Funktion nicht mehr ausüben kann.

#### § 64

(1) Vor der Abberufung ist die Stellungnahme der Betriebsgewerkschaftsleitung einzuholen. Das gilt nicht bei Abberufungen durch den Staatsrat, den Vorsitzenden des Ministerrates, die örtlichen Räte und die gewählten Organe gesellschaftlicher Organisationen.

(2) Die Abberufung bedarf der Schriftform unter gleichzeitiger Angabe der Gründe. Der von der Entscheidung Betroffene ist über das Beschwerderecht zu informieren.

(3) Der Betrieb hat dem Werk tätigen bei einer fristgemäßen Abberufung so rechtzeitig eine zumutbare andere Arbeit anzubieten, daß er sie bei Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses aufnehmen kann. Bei fristloser Abberufung ist der Betrieb verpflichtet, den Werk tätigen bei der Aufnahme einer anderen Arbeit zu unterstützen.

#### § 65

##### Beschwerderecht

(1) Gegen die Abberufung oder die Ablehnung des Antrages des Werk tätigen auf Abberufung kann Beschwerde eingelegt werden. Die Beschwerde ist schriftlich oder mündlich unter Angabe der Gründe innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung bei dem Leiter oder dem Organ einzulegen, von dem die Entscheidung getroffen wurde. Über die Beschwerde ist innerhalb von 2 Wochen nach ihrem Eingang zu entscheiden. Wird der Beschwerde nicht oder nicht in vollem Umfang stattgegeben, ist sie innerhalb dieser Frist dem übergeordneten Leiter oder dem übergeordneten Organ zur Entscheidung zuzuleiten. Der Einreicher der Beschwerde ist davon zu informieren. Der übergeordnete Leiter oder das übergeordnete Organ hat innerhalb eines weiteren Monats endgültig zu entscheiden. Die Beschwerde hat keine aufschiebende Wirkung. Kann in Ausnahmefällen eine Entscheidung innerhalb der Frist nicht getroffen werden, ist rechtzeitig ein Zwischenbescheid unter Angabe der Gründe sowie des voraussichtlichen Abschlußtermins zu geben. Entscheidungen über Beschwerden haben schriftlich zu ergehen,

sind zu begründen und den Einreichern der Beschwerden auszuhändigen oder zuzusenden. Sofern in Statuten der gesellschaftlichen Organisationen andere Regelungen enthalten sind, gelten diese.

(2) Die Bestimmungen des Abs. 1 gelten nicht bei Abberufung oder Ablehnung des Antrages auf Abberufung durch den Staatsrat, den Vorsitzenden des Ministerrates, die Minister und Leiter der anderen zentralen Staatsorgane und die Räte der Bezirke.

(3) Die Konfliktkommissionen und die Gerichte sind für die Entscheidung von Streitfällen über die Berufung und Abberufung nicht zuständig. Sie entscheiden jedoch über andere Arbeitsstreitfälle aus diesen Arbeitsrechtsverhältnissen, soweit ihre Zuständigkeit durch Rechtsvorschriften nicht ausgeschlossen ist.

## § 66

### Wahl

Arbeitsrechtsverhältnisse, die durch Wahl begründet werden, enden grundsätzlich durch Zeitablauf. Im übrigen gelten für die Begründung und Beendigung dieser Arbeitsrechtsverhältnisse sinngemäß die Bestimmungen der §§ 61 bis 65 mit Ausnahme der §§ 63 Abs. 1 Satz 2, 64 Abs. 1 und 65 Absätze 1 und 2.

### Beurteilung

## § 67

(1) Der Betrieb ist verpflichtet, eine Beurteilung anzufertigen, wenn

- a) das Arbeitsrechtsverhältnis oder Lehrverhältnis beendet wird oder sich der Werkstätige zum Studium bewirbt,
- b) der Werkstätige die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses beabsichtigt, eine andere Arbeitsaufgabe bzw. eine Tätigkeit in einem anderen Arbeitskollektiv übernimmt,
- c) der Werkstätige in anderen Fällen ein berechtigtes Interesse nachweist und die Anfertigung verlangt.

Die Beurteilung ist dem Werkstätigen unverzüglich auszuhändigen, spätestens 2 Wochen nach Mitteilung des Werkstätigen, daß eine Beurteilung benötigt wird.

(2) Leistungseinschätzungen müssen dem Werkstätigen zur Kenntnis gegeben werden. Sie sind dem Werkstätigen auf Verlangen auszuhändigen. Im übrigen gelten die nachfolgenden Bestimmungen über die Beurteilung sinngemäß.

## § 68

(1) In der Beurteilung sind die Tätigkeit, die Leistungen und die Entwicklung des Werkstätigen während der gesamten Zugehörigkeit zum Betrieb zusammenfassend einzuschätzen. Die Beurteilung muß wahrheitsgemäß sein und Aussagen über die wesentlichen, charakteristischen und ständigen Verhaltensweisen des Werkstätigen enthalten.

(2) Der Betrieb hat zu sichern, daß die Beurteilung im Arbeitskollektiv beraten wird und der Werkstätige an der Beratung teilnehmen kann.

(3) Der Betrieb ist verpflichtet, die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung über die vorgesehene Beratung zu verständigen. Vertreter der be-

trieblichen Gewerkschaftsleitung haben das Recht, an der Beratung teilzunehmen und ihre Auffassung zur Beurteilung darzulegen.

#### § 69

Der Werktätige hat das Recht, gegen den Inhalt der Beurteilung Einspruch bei der Konfliktkommission bzw. der Kammer für Arbeitsrecht des Kreisgerichts einzulegen. Die Einspruchsfrist beträgt 3 Monate. Sie beginnt nach Aushändigung der Beurteilung.

#### § 70

##### **Ausweis für Arbeit und Sozialversicherung**

(1) Der Betrieb hat im Ausweis für Arbeit und Sozialversicherung die erforderlichen Eintragungen entsprechend den Rechtsvorschriften vorzunehmen.

(2) Der Werktätige hat auf Verlangen den Ausweis für Arbeit und Sozialversicherung vorzulegen. Der Ausweis bleibt im Besitz des Werktätigen.

### 4. Kapitel

#### **Arbeitsorganisation und sozialistische Arbeitsdisziplin**

##### **Grundsätze**

#### § 71

(1) Der Betrieb ist verpflichtet, solche Arbeitsbedingungen zu schaffen, die den Werktätigen hohe Arbeitsleistungen ermöglichen, die bewußte Einstellung zur Arbeit und das Schöpfertum fördern, die Arbeitsfreude erhöhen und zur Entwicklung sozialistischer Persönlichkeiten sowie zur sozialistischen Lebensweise beitragen. Er hat dazu den Arbeitsprozeß unter aktiver Teilnahme der Werktätigen nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu gestalten und alle Voraussetzungen für eine hohe Arbeitsdisziplin, für Ordnung und Sicherheit im Arbeitsprozeß zu schaffen. Die Initiativen der Werktätigen zur Anwendung der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation sind zu fördern sowie moralisch und materiell anzuerkennen.

(2) Der Betrieb hat zu sichern, daß bei der Vorbereitung von Investitionen und der Entwicklung von Erzeugnissen und Verfahren die Erkenntnisse und Methoden der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation mit dem Ziel angewendet werden, Voraussetzungen für eine effektive und persönlichkeitsfördernde Arbeit der Werktätigen zu schaffen.

#### § 72

(1) Die Arbeitskollektive im Betrieb sind unter Einhaltung bestehender Besetzungsnormative so zu bilden, daß die Erfüllung und gezielte Überbietung der Planaufgaben des Kollektivs gewährleistet ist und die Entwicklung der Kollektivität und des Kollektivbewußtseins gefördert wird.

(2) Die Arbeit ist so zu organisieren, daß innerhalb des Arbeitskollektivs eine leistungs- und persönlichkeitsfördernde Arbeitsteilung und Zusammen-

arbeit der Werk-tätigen besteht. Dabei ist zu gewährleisten, daß die Werk-tätigen entsprechend der vereinbarten Arbeitsaufgabe eingesetzt werden und ihnen eine andere Arbeit nur in Ausnahmefällen übertragen wird.

## § 73

### Arbeitsaufgaben

(1) Der Betrieb hat die Arbeitsaufgaben so zu gestalten, daß die vorhandenen Produktionskapazitäten und das Arbeitsvermögen der Werk-tätigen effektiv genutzt werden, die Werk-tätigen ihre Kenntnisse und Fähigkeiten entfalten können und die schöpferischen Elemente der Arbeit zunehmen.

(2) Der Betrieb hat den Inhalt der Arbeitsaufgaben einschließlich der Verantwortungsbereiche der Werk-tätigen eindeutig zu bestimmen und in Funktionsplänen oder in anderer geeigneter Form schriftlich festzulegen. Die für den Werk-tätigen zutreffende Festlegung ist ihm bei der Vereinbarung der Arbeitsaufgabe bekanntzugeben und zu erläutern.

(3) Der Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter haben den Werk-tätigen klare Aufträge zu erteilen und sie zu deren Lösung zu befähigen und anzuleiten. Sie haben Bedingungen zu schaffen, die es den Werk-tätigen ermöglichen, ihre Arbeitsaufgabe durch Erweiterung ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Arbeitsprozeß ständig effektiver zu erfüllen.

## § 74

### Organisation am Arbeitsplatz

(1) Der Betrieb hat die Organisation am Arbeitsplatz, die materiell-technische Versorgung der Arbeitsplätze, die Arbeitsmethoden und -verfahren, die innerbetriebliche Arbeitsteilung und Kooperation, die Arbeitskultur und das kollektive Zusammenwirken der Werk-tätigen im Arbeitsprozeß planmäßig zu vervollkommen.

(2) Die Arbeit ist so zu organisieren, daß die Werk-tätigen ihre Arbeitsaufgaben kontinuierlich erfüllen können. Bei Störungen im Arbeitsablauf sind die Ursachen der damit verbundenen Warte- und Stillstandszeiten unter Mitwirkung der Werk-tätigen unverzüglich aufzudecken und Maßnahmen zu ihrer Beseitigung zu treffen.

(3) Der Betrieb hat planmäßig gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen an den Arbeitsplätzen zu vermindern und die Anzahl der Arbeitsplätze mit körperlich schweren sowie einseitig belastenden Arbeiten einzuschränken.

(4) Der Betrieb hat unter Nutzung aller Möglichkeiten Arbeitsplätze einzurichten, die für den Einsatz von Frauen, Jugendlichen, Werk-tätigen im höheren Lebensalter und Werk-tätigen, deren Arbeitsfähigkeit gemindert ist, geeignet sind. Das schließt die Schaffung von geschützten Arbeitsplätzen und Betriebsabteilungen für Rehabilitanden ein.

### Arbeitsnormen und andere Kennzahlen der Arbeitsleistung

## § 75

(1) Arbeitsnormen und andere Kennzahlen der Arbeitsleistung sind gemeinsam mit den Werk-tätigen auszuarbeiten und einzuführen. Der Betrieb

hat die Vorschläge der Werk tätigen zur Verbesserung der Technik, Technologie, Produktions- und Arbeitsorganisation zu nutzen.

(2) Vorschläge der Werk tätigen zur Senkung des Zeitaufwandes, die zur Veränderung von Arbeitsnormen oder anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung führen, sind entsprechend den arbeitsrechtlichen Bestimmungen materiell anzuerkennen. Liegen die Voraussetzungen für eine Neuererleistung vor, ist Neuerervergütung entsprechend den Rechtsvorschriften zu zahlen.

#### § 76

(1) Der Betrieb hat die Arbeitsbedingungen in Anwendung technischer Kenngrößen der Arbeitsmittel und Arbeitsgegenstände, zweckmäßiger Technologien, moderner Formen der Produktions- und Arbeitsorganisation, rationaler Arbeitsmethoden und anderer Erkenntnisse der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation sowie der Arbeitshygiene zu gestalten. Auf dieser Grundlage sind Arbeitsnormen und andere Kennzahlen der Arbeitsleistung festzulegen. Die den Arbeitsnormen und anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung zugrunde liegenden Bedingungen sind in Arbeitscharakteristiken oder in anderer geeigneter Form zu erfassen. Diese sind den Werk tätigen bekanntzugeben.

(2) Für Arbeiten, die in einem Wirtschaftszweig bzw. -bereich oder in mehreren Betrieben unter gleichen technisch-technologischen, erzeugnismäßigen und arbeitsorganisatorischen Bedingungen verrichtet werden, sind durch die zuständigen Staatsorgane bzw. wirtschaftsleitenden Organe überbetriebliche Grundlagen der Arbeitsnormung, wie Zeitnormative, auszuarbeiten. Sie bedürfen der Zustimmung der zuständigen Zentralvorstände der Industriegewerkschaften und Gewerkschaften bzw. der von ihnen beauftragten Vorstände. Überbetriebliche Zeitnormative sind zur Übertragung guter Arbeitserfahrungen bei der Ausarbeitung von betrieblichen Arbeitsnormen und anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung zu nutzen.

#### § 77

(1) Arbeitsnormen und andere Kennzahlen der Arbeitsleistung sind für Arbeiten festzulegen, bei denen die Werk tätigen die Möglichkeit haben, Menge und Qualität des Arbeitsergebnisses zu beeinflussen, und bei denen diese Faktoren mit vertretbarem Aufwand meßbar sind. Die Arbeitsnormen und anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung müssen von den Werk tätigen, die über die erforderliche Qualifikation verfügen, nach ausreichender Einarbeitung bei voller Nutzung der Arbeitszeit erfüllt werden können. Sie müssen abrechenbar sein.

(2) Der Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter sind verpflichtet, die Werk tätigen bei der Aneignung der für die Erfüllung der Arbeitsnormen und der anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung notwendigen Arbeitserfahrungen zu unterstützen. Erfüllt ein Werk tätiger diese nicht, sind unverzüglich die Ursachen zu untersuchen und gemeinsam mit dem Werk tätigen geeignete Maßnahmen zur Sicherung der Normerfüllung zu treffen.

(3) Ist bei Einführung neuer Technik oder neuer Technologie eine Einarbeitungszeit erforderlich, sind in Abhängigkeit vom Schwierigkeitsgrad und

Einarbeitungsaufwand gestaffelte Einarbeitungsnormen festzulegen. Diese Normen dürfen während der festgelegten Geltungsdauer nicht zum Nachteil der Werktätigen verändert werden.

(4) Arbeitsnormen und andere Kennzahlen der Arbeitsleistung sind bei vorübergehender Änderung der ihnen zugrunde liegenden Bedingungen, wie Einsatz anderer Roh- oder Hilfsstoffe, Anwendung anderer Verfahren, für die betreffende Zeit entsprechend zu verändern.

#### § 78

(1) Arbeitsnormen und andere Kennzahlen der Arbeitsleistung werden vom Betriebsleiter mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung in Kraft gesetzt. Sie sind den Werktätigen in der Regel mindestens 2 Wochen vor dem Inkrafttreten bekanntzugeben.

(2) Arbeitsnormen und andere Kennzahlen der Arbeitsleistung sind bei Veränderung der technischen, technologischen oder organisatorischen Bedingungen des Arbeitsprozesses entsprechend dem Grundsatz „Neue Technik – neue Normen“ zu ändern.

#### § 79

### Arbeitsklassifizierung

Der Betrieb hat gemeinsam mit den Werktätigen bei Veränderungen der Arbeitsbedingungen durch Einführung neuer Technik und Technologien sowie bei der Verbesserung der Arbeitsorganisation zu gewährleisten, daß die Arbeit inhaltsreicher wird und entsprechende Arbeitsaufgaben festgelegt werden. Auf dieser Grundlage sind die Anforderungen an die Qualifikation und Verantwortung der Werktätigen sowie auftretende Arbeiterschwernisse zu ermitteln und mit den Werktätigen die erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen zu vereinbaren sowie Maßnahmen zur schrittweisen Beseitigung der Arbeiterschwernisse zu treffen.

### Arbeitspflichten der Werktätigen

#### § 80

(1) Der Werktätige hat seine Arbeitspflichten mit Umsicht und Initiative wahrzunehmen. Er ist insbesondere verpflichtet, seine Arbeitsaufgabe ordnungs- und fristgemäß zu erfüllen, die Arbeitszeit und die Produktionsmittel voll zu nutzen, die Arbeitsnormen und anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung zu erfüllen, Geld und Material sparsam zu verwenden, Qualitätsarbeit zu leisten, das sozialistische Eigentum vor Beschädigung und Verlust zu schützen und die Bestimmungen über den Gesundheits- und Arbeitsschutz und den Brandschutz sowie über Ordnung, Disziplin und Sicherheit einzuhalten.

(2) Für Bereiche, in denen wegen der Art ihrer Aufgaben und der Bedeutung für den sozialistischen Staat besondere Anforderungen an die Werktätigen gestellt werden (z. B. Staatsorgane, Verkehrs- und Nachrichtenwesen), können Rechtsvorschriften über besondere Rechte und Pflichten und die Verantwortlichkeit dieser Werktätigen erlassen werden.

## § 81

(1) Der Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter haben den Kampf der Arbeitskollektive um die Festigung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit zu fördern.

(2) Bei Verstößen gegen die sozialistische Arbeitsdisziplin ist durch kritische Auseinandersetzung in den Arbeitskollektiven erzieherisch auf den Betroffenen einzuwirken.

## Weisungsrecht

### § 82

(1) Der Betriebsleiter ist gegenüber allen Betriebsangehörigen, die leitenden Mitarbeiter sind gegenüber den ihnen unterstellten Mitarbeitern weisungsberechtigt. Darüber hinaus sind Mitarbeiter weisungsberechtigt, soweit das in Rechtsvorschriften bzw. in der Arbeitsordnung festgelegt ist.

(2) Weisungen sind zulässig zur Konkretisierung der im Arbeitsvertrag vereinbarten Bedingungen, insbesondere der Arbeitsaufgabe und des Verhaltens der Werk tätigen im Zusammenhang mit der Arbeit. Weisungen, mit denen für den Werk tätigen weitergehende Arbeitspflichten begründet werden sollen, sind nur zulässig, soweit dies in Rechtsvorschriften ausdrücklich festgelegt ist. Weisungen müssen den Rechtsvorschriften entsprechen.

(3) Einzelheiten zur Ausübung des Weisungsrechts sind in der Arbeitsordnung zu regeln.

### § 83

(1) Der Werk tätige ist verpflichtet, Weisungen mit Umsicht und Initiative auszuführen.

(2) Der Werk tätige kann die Ausführung einer Weisung ablehnen, wenn sie von einem nicht dazu Befugten erteilt wurde. Das gleiche gilt, wenn durch eine Weisung Arbeitspflichten begründet werden sollen, die über die sich aus dem Arbeitsvertrag oder den Rechtsvorschriften ergebenden Pflichten hinausgehen. Er ist verpflichtet, Weisungen nicht zu befolgen, wenn deren Durchführung eine Straftat darstellt. Die Ablehnung der Ausführung einer Weisung ist dem Anweisenden oder dem übergeordneten Leiter unverzüglich mitzuteilen.

## Vorübergehende Übertragung einer anderen Arbeit

### § 84

(1) Die vorübergehende Übertragung einer Tätigkeit, die nicht zur vereinbarten Arbeitsaufgabe gehört, oder einer Tätigkeit an einem anderen Arbeitsort (andere Arbeit) ist unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen und persönlichen Interessen sowie der Qualifikation des Werk tätigen in den nachfolgend geregelten Ausnahmefällen zulässig. Für Quarantäne gelten besondere Rechtsvorschriften.

(2) Die andere Arbeit soll möglichst der Lohn- oder Gehaltsgruppe der vereinbarten Arbeitsaufgabe und der Lohnform des Werk tätigen entsprechen.

### § 85

(1) Im Sinne der kameradschaftlichen Zusammenarbeit und der gegenseitigen Hilfe kann dem Werk tätigen eine andere Arbeit im Betrieb (einschließlich

eines anderen Betriebsteiles am selben Ort) oder in einem anderen Betrieb am selben Ort übertragen werden, wenn das zur Erfüllung wichtiger betrieblicher oder volkswirtschaftlicher Aufgaben erforderlich ist. Die Übertragung einer anderen Arbeit darf in diesen Fällen die Dauer von 4 Wochen im Kalenderjahr nicht überschreiten. Die Übertragung einer anderen Arbeit im Betrieb über 4 Wochen hinaus ist nur mit Einverständnis des Werkstätigen zulässig. Beim Einsatz von Werkstätigen in einem anderen Betrieb am selben Ort über 4 Wochen hinaus ist ein Delegationungsvertrag gemäß § 50 abzuschließen.

(2) Die Übertragung einer anderen Arbeit in einem Betriebsteil an einem anderen Ort ist nur mit Einverständnis des Werkstätigen zulässig.

(3) Werkstätigen ab 5. Jahr vor Erreichen des Rentenalters darf eine andere Arbeit nur mit ihrem Einverständnis übertragen werden.

#### § 86

Ist der Werkstätige infolge Betriebsstörungen, Warte- und Stillstandszeiten daran gehindert, seine Arbeitsaufgabe zu erfüllen, kann ihm eine andere Arbeit im Betrieb oder, wenn das nicht möglich ist, in einem anderen Betrieb am selben Ort übertragen werden. Das gleiche gilt, wenn in der Person des Werkstätigen liegende Gründe es erfordern, ihn im Interesse der Einhaltung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes oder der Hygienebestimmungen vorübergehend anderweitig einzusetzen.

#### § 87

(1) In Rechtsvorschriften kann für bestimmte Gruppen von Werkstätigen festgelegt werden, daß ihnen aus wichtigen Gründen eine andere Arbeit am selben oder an einem anderen Ort bis zur Dauer von 6 Monaten, bei Lehrkräften und Erziehern für die Dauer des Schuljahres bzw. Lehrjahres, übertragen werden kann. § 85 Abs. 3 gilt auch in diesen Fällen.

(2) Für Richter und Staatsanwälte gelten besondere Rechtsvorschriften.

#### § 88

Die ununterbrochene Übertragung einer anderen Arbeit im Betrieb für länger als 2 Wochen bedarf der Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung. Die Übertragung einer anderen Arbeit in einem anderen Betrieb am selben Ort bedarf in jedem Fall dieser Zustimmung.

#### § 89

(1) Wird einem Arbeiter eine andere Arbeit übertragen, für die eine höhere Lohn- oder Gehaltsgruppe gilt, hat er Anspruch auf Lohn nach der höheren Gruppe.

(2) Wird einem Arbeiter eine andere Arbeit übertragen, für die eine niedrigere Lohn- oder Gehaltsgruppe gilt, ist der Lohn für die erreichte Leistung nach der für die vereinbarte Arbeitsaufgabe geltenden Lohngruppe zu berechnen.

(3) Der Arbeiter hat mindestens Anspruch auf seinen bisherigen Durchschnittslohn.

## § 90

(1) Wird einem Angestellten eine andere Arbeit in einer höheren Gehaltsgruppe länger als 4 Wochen übertragen, ist ihm für die gesamte Dauer dieser Tätigkeit eine Gehaltszulage zu zahlen. Bei Urlaubsvertretungen wird keine Gehaltszulage gewährt.

(2) Die Höhe der Gehaltszulage richtet sich nach der Leistung des Angestellten bei der Erfüllung der übertragenen Arbeit. Sie wird vom Betriebsleiter mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung festgelegt. Die Gehaltszulage beträgt mindestens 50 % der Differenz zwischen

- a) dem Tarifgehalt der mit ihm vereinbarten Arbeitsaufgabe und dem Tarifgehalt der übertragenen anderen Arbeit,
- b) den Anfangsgehältern bei Tarifen mit Von-Bis-Spannen, wobei das Gehalt des zu Vertretenden nicht überschritten werden darf,
- c) den Anfangsgehältern bei Tarifen mit Steigerungssätzen.

(3) Trifft für einen Angestellten bei Übertragung einer anderen Arbeit in einer höheren Gehaltsgruppe die erweiterte materielle Verantwortlichkeit gemäß § 262 Abs. 1 Buchst. b zu, ist ihm in jedem Fall für die Dauer dieser Tätigkeit Gehalt nach der höheren Gehaltsgruppe zu zahlen.

(4) Wird einem Angestellten eine andere Arbeit in einer niedrigeren Gehaltsgruppe übertragen, hat er Anspruch auf seinen bisherigen Durchschnittslohn.

## Arbeitsordnung

### § 91

(1) Zur Gewährleistung einer hohen Effektivität der Arbeit, zur Festigung der Arbeitsmoral und -disziplin, zur Durchsetzung von Ordnung und Sicherheit sowie zur Entwicklung sozialistischer Kollektivbeziehungen ist im Betrieb eine Arbeitsordnung zu schaffen.

(2) In der Arbeitsordnung sind auf der Grundlage der Rechtsvorschriften insbesondere festzulegen

- a) Anforderungen für leitende Mitarbeiter und alle anderen Werk tätigen, die eine straffe Ordnung und Disziplin, den ordnungsgemäßen Arbeitsablauf im Betrieb, die Zusammenarbeit in den Arbeitskollektiven sowie den Gesundheits- und Arbeitsschutz und den Brandschutz gewährleisten,
- b) Einzelheiten zur Ausübung des Weisungsrechts und der Disziplinarbefugnis,
- c) Maßnahmen zur sicheren Aufbewahrung des persönlichen Eigentums der Werk tätigen, das sie im Zusammenhang mit der Arbeit und der gesellschaftlichen Tätigkeit in den Betrieb mitbringen,
- d) Regeln für die Nutzung betrieblicher Einrichtungen zur kulturellen und sportlichen Betätigung und zur sozialen Betreuung der Werk tätigen.

### § 92

(1) Die Arbeitsordnung ist vom Betriebsleiter unter Mitwirkung der Werk tätigen auszuarbeiten und mit Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung zu erlassen.

(2) Die Arbeitsordnung ist den Werktätigen zur Kenntnis zu geben und muß ihnen zugänglich sein.

### **Auszeichnungen**

#### **§ 93**

(1) Werktätige werden für hervorragende Arbeitsleistungen, insbesondere im sozialistischen Wettbewerb, für vorbildliche Arbeitsmoral und Arbeitsdisziplin und für langjährige gute Arbeit im Betrieb durch staatliche oder betriebliche Auszeichnungen geehrt.

(2) Betriebliche Auszeichnungen sind insbesondere

- a) schriftliche Belobigung,
- b) Ehrenurkunden,
- c) Würdigung der Leistungen an der Ehrentafel des Betriebes oder des Bereiches,
- d) betriebliche Titel, z. B. „Brigade der vorbildlichen Qualitätsarbeit“, „Bester Meister“, „Bester Neuerer“,
- e) Geld- oder Sachprämien.

Betriebliche Auszeichnungen für vorbildliche Erfüllung der Arbeitsaufgaben werden im Betriebskollektivvertrag vereinbart.

(3) Staatliche Auszeichnungen, die durch den Betriebsleiter verliehen werden, und betriebliche Auszeichnungen bedürfen der Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung. Die Vorschläge sind im Arbeitskollektiv zu beraten. Auszeichnungen sind im Anschluß an vollbrachte Leistungen öffentlich und in würdiger Form vorzunehmen.

#### **§ 94**

(1) Werktätige, die staatliche Auszeichnungen erhalten haben, sind vom Betrieb in ihrer beruflichen Entwicklung besonders zu fördern.

(2) Staatliche Auszeichnungen sind vom Betrieb im Ausweis für Arbeit und Sozialversicherung des Werktätigen einzutragen.

## **5. Kapitel**

### **Lohn und Prämie**

#### **Grundsätze**

#### **§ 95**

(1) Der sozialistische Staat gewährleistet, daß das materielle und kulturelle Lebensniveau der Werktätigen hauptsächlich über das Arbeitseinkommen erhöht und das Leistungsprinzip als Grundprinzip der Verteilung im Sozialismus konsequent durchgesetzt wird sowie das Arbeitseinkommen der Werktätigen in Übereinstimmung mit der Entwicklung der Volkswirtschaft gemäß ihrer Leistung planmäßig wächst. Dem dient die leistungsorientierte Lohnpolitik, die die schöpferische Initiative der Werktätigen zur Steigerung der Arbeitsproduktivität fördert. Sie schließt die schrittweise Erhöhung der unteren Einkommen im Zusammenhang mit der wachsenden Qualifikation und Leistung der Werktätigen ein.

(2) Die Werktätigen erhalten als Hauptbestandteil ihres Arbeitseinkommens Lohn entsprechend den Anforderungen ihrer Arbeitsaufgabe an die Qualifikation und Verantwortung, der tatsächlichen Arbeitszeit, den erzielten Arbeitsergebnissen nach Menge und Qualität sowie den Bedingungen ihrer Arbeit. Zusätzlich zum Lohn werden den Werktätigen für hohe individuelle und kollektive Arbeitsleistungen Prämien gewährt.

(3) Die Ansprüche der Werktätigen auf Lohn und Prämie ergeben sich aus den entsprechenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und, soweit in Rechtsvorschriften zugelassen, aus den individuellen Festlegungen für den einzelnen Werktätigen.

#### § 96

Der sozialistische Staat garantiert vollbeschäftigten Werktätigen einen monatlichen Mindestbruttolohn, dessen Höhe vom Ministerrat in Übereinstimmung mit dem Bundesvorstand des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes festgelegt wird. Teilbeschäftigte haben einen der vereinbarten Dauer der Arbeitszeit entsprechenden Anspruch.

### Tariflohn

#### § 97

Entsprechend den unterschiedlichen Anforderungen der Arbeitsaufgaben an die Qualifikation und Verantwortung der Werktätigen und den zweigspezifischen allgemeinen Produktions- und Arbeitsbedingungen werden für die Lohn- und Gehaltsgruppen Tariflöhne festgelegt. Die Festlegung erfolgt durch den Ministerrat gemeinsam mit dem Bundesvorstand des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes. Ihre Anwendung wird in den Rahmenkollektivverträgen vereinbart.

#### § 98

(1) Enthalten Tarifregelungen für Lohn- und Gehaltsgruppen Von-Bis-Spannen, ist im Rahmenkollektivvertrag zu vereinbaren, in welcher Form die Spannen für die Leistungstimulierung zu verwenden sind.

(2) Die Festlegung eines höheren Lohnes innerhalb der Von-Bis-Spanne zur materiellen Anerkennung hoher Leistungen erfolgt durch den Betriebsleiter mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung. Das gleiche gilt für die Gewährung eines zeitweiligen aufgabengebundenen Zuschlages innerhalb der Von-Bis-Spanne bei vorübergehend höheren Arbeitsanforderungen. Für die Gewährung von Gehaltsprämien innerhalb der Von-Bis-Spanne gilt § 103 Abs. 3.

#### § 99

Bei Tarifen mit Steigerungssätzen ist in den Tarifregelungen festzulegen, unter welchen Voraussetzungen der Werktätige Anspruch auf den jeweiligen Steigerungssatz hat.

### Eingruppierung

#### § 100

Zur Eingruppierung der Arbeitsaufgaben sind zwischen den zuständigen zentralen Staatsorganen und den Zentralvorständen der zuständigen Indu-

striegewerkschaften und Gewerkschaften Eingruppierungsunterlagen als Bestandteile der Rahmenkollektivverträge zu vereinbaren.

#### § 101

(1) Die Lohn- bzw. Gehaltsgruppe für die mit dem Werk tätigen vereinbarte Arbeitsaufgabe ergibt sich aus den Eingruppierungsunterlagen. Wird eine Arbeitsaufgabe von den Eingruppierungsunterlagen nicht unmittelbar erfaßt, ist die zutreffende Lohn- bzw. Gehaltsgruppe entsprechend den rahmenkollektivvertraglichen Festlegungen zwischen dem Betriebsleiter und der Betriebsgewerkschaftsleitung zu vereinbaren.

(2) Die im Betrieb vorhandenen Arbeitsaufgaben sind mit den zutreffenden Lohn- bzw. Gehaltsgruppen und der erforderlichen Qualifikation in einer Liste oder in anderer geeigneter Form zu erfassen.

(3) Für eine Arbeitsaufgabe ist auch dann nur eine Lohn- bzw. Gehaltsgruppe festzulegen, wenn sie Teilaufgaben mit unterschiedlichem Kompliziertheitsgrad enthält. Für bestimmte Bereiche kann in den Rahmenkollektivverträgen eine andere Regelung getroffen werden, wenn es die Besonderheit der Arbeit erfordert.

#### § 102

(1) Der Werk tätige hat Anspruch auf Lohn nach der Lohn- oder Gehaltsgruppe der vereinbarten Arbeitsaufgabe.

(2) Der Betrieb ist verpflichtet, mit dem Werk tätigen eine Arbeitsaufgabe zu vereinbaren, für die er den erforderlichen Qualifikationsgrad eines entsprechenden Ausbildungsberufes besitzt. Ist der erforderliche Qualifikationsgrad noch nicht vorhanden, hat der Betrieb den Werk tätigen für die Qualifizierung zu gewinnen und ihm den Abschluß eines entsprechenden Qualifizierungsvertrages anzubieten.

(3) In Rechtsvorschriften kann festgelegt werden, daß Werk tätige mit langjähriger Berufserfahrung den erforderlichen Qualifikationsgrad nicht besonders nachweisen müssen, wenn sie durch ihre Leistungen zeigen, daß sie die für die Ausführung der Arbeitsaufgabe festgelegte Qualifikation besitzen.

### Lohnformen

#### § 103

(1) Zur Stimulierung hoher Leistungen der Werk tätigen ist diejenige Lohnform anzuwenden, die bei der jeweiligen Art der Arbeit, Technik, Technologie und Produktions- und Arbeitsorganisation das materielle Interesse der einzelnen Werk tätigen und der Arbeitskollektive am wirksamsten auf die Intensivierung der Produktion, einen hohen Nutzeffekt der Arbeit und die ständige Steigerung der Arbeitsproduktivität lenkt.

(2) Soweit das Arbeitsergebnis gemessen und abgerechnet werden kann, ist der Stücklohn oder eine Prämienlohnform anzuwenden. Diese Lohnformen sind so zu gestalten, daß die Werk tätigen daran interessiert sind, die Menge und Qualität der Erzeugnisse zu erhöhen, die Grundfonds effektiver auszulasten sowie Energie, Roh- und Hilfsstoffe sparsam zu verbrauchen. Die Lohnformen müssen für die Werk tätigen übersichtlich und verständlich sein. Aus ihnen muß der Werk tätige ersehen können, welche Arbeitsnormen oder

andere Kennzahlen der Arbeitsleistung der Lohnberechnung zugrunde gelegt werden und welchen Lohn er in Abhängigkeit von der Erfüllung dieser Leistungsmaßstäbe erhält.

(3) Für Angestellte können leistungsabhängige Gehaltsprämien festgelegt werden, wenn ihr Arbeitsergebnis auf der Grundlage von Kennzahlen der Arbeitsleistung meßbar und abrechenbar ist und der Rahmenkollektivvertrag das vorsieht.

#### § 104

(1) Die Ausarbeitung der Lohnform erfolgt gemeinsam mit den Werkträgern. Die Lohnform und der Termin ihrer Einführung wird zwischen dem Betriebsleiter und der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung vereinbart.

(2) Für Arbeiten, die in einem Wirtschaftszweig bzw. -bereich oder in mehreren Betrieben ganz oder teilweise unter den gleichen Bedingungen zu verrichten sind, kann im Rahmenkollektivvertrag vereinbart werden, daß eine bestimmte Lohnform einheitlich gilt oder daß bei der Festlegung der Lohnform im Betrieb bestimmte Normative und Grundsätze anzuwenden sind.

#### § 105

(1) Der Termin der Einführung einer neuen Lohnform oder einer Lohnformveränderung ist den Werkträgern mindestens 2 Wochen vorher bekanntzugeben. Der Betrieb ist verpflichtet, den Werkträgern Inhalt und Auswirkungen der Lohnform zu erläutern und die Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß die Werkträgern unter den neuen Bedingungen bei gleicher Leistung nicht weniger als bisher verdienen.

(2) Wird die Frist gemäß Abs. 1 nicht eingehalten, haben die Werkträgern für die Dauer von 2 Wochen, vom Tag der Bekanntgabe ab gerechnet, mindestens Anspruch auf den Durchschnittslohn.

#### § 106

Bei technischen, technologischen, produktions- oder arbeitsorganisatorischen Veränderungen und bei Veränderung anderer Bedingungen, die der Lohnform zugrunde liegen, ist die geltende Lohnform zu überprüfen und, soweit erforderlich, zu verändern. Die Bestimmungen der §§ 104 und 105 gelten entsprechend.

#### § 107

Bei Anwendung von Stücklohn oder Prämienlohnformen besteht Anspruch auf Lohn nach der Erfüllung der Arbeitsnormen und anderer Kennzahlen der Arbeitsleistung entsprechend der Lohnform. Bei Anwendung des Zeitlohnes besteht Anspruch auf Tariflohn für die tatsächliche Arbeitszeit.

#### § 108

Bei Anwendung von Arbeitsnormen oder anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung für ein Arbeitskollektiv hat der Werkträger Anspruch auf Lohn nach der für ihn gemäß den §§ 101 und 102 zutreffenden Lohngruppe, seiner tatsächlichen Arbeitszeit und nach der vom Kollektiv erreichten Erfüllung der Leistungsmaßstäbe. Haben einzelne Kollektivmitglieder durch herausragende

Arbeitsleistungen einen besonders hohen Anteil an der Leistung des Kollektivs, kann der Betriebsleiter nach Beratung im Kollektiv die Lohnhöhe der Mitglieder des Kollektivs nach ihrem persönlichen Anteil an der kollektiven Leistung festlegen.

#### § 109

##### **Differenzierung des Lohnes nach der Qualität des Arbeitsergebnisses**

(1) Ist die Qualität des Arbeitsergebnisses nicht in der Lohnform berücksichtigt, erhält der Werk tätige bei schuldhaft (fahrlässig oder vorsätzlich) verursachtem Ausschuß keinen Lohn. Bei schuldhaft verursachter Qualitätsminderung richtet sich der Lohn nach dem Grad der Brauchbarkeit des Arbeitsergebnisses bzw. nach festgelegten Qualitätsstufen oder nach dem durch Nacharbeit erreichten Grad der Brauchbarkeit.

(2) Werk tätige, die Ausschuß oder Qualitätsminderung fahrlässig verursachen und dadurch im betreffenden Monat insgesamt nicht 50 % ihres monatlichen Durchschnittslohnes erreichen, haben Anspruch auf Lohn in dieser Höhe, mindestens jedoch auf den Mindestlohn.

(3) Die schuldhafte Verursachung von Ausschuß oder Qualitätsminderung durch den Werk tätigen hat der Betrieb nachzuweisen. Bei der Prüfung des Verschuldens sind der Werk tätige und der Vertrauensmann zu hören. Erforderlichenfalls ist der Gütekontrolleur oder ein anderer Sachkundiger hinzuzuziehen. Gewährt der Betrieb dem Werk tätigen gemäß Abs. 1 keinen oder nur geringeren Lohn, hat er ihm die Gründe dafür, einschließlich der Begründung des Verschuldens, unverzüglich nach Feststellung, spätestens jedoch mit der Lohnabrechnung, mitzuteilen.

#### § 110

##### **Lohnansprüche bei Nichterfüllung von Leistungsmaßstäben**

Kann der Werk tätige seinen bisherigen Durchschnittslohn nicht erreichen, weil sich die Bedingungen, die den Arbeitsnormen oder den anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung zugrunde liegen, zeitweilig geändert haben, z. B. durch Einsatz anderer Roh- und Hilfsstoffe, ist ihm ein Ausgleich bis zum Durchschnittslohn zu zahlen, wenn gemäß § 77 Abs. 4 keine neuen Leistungsmaßstäbe festgelegt werden.

##### **Erschwerniszuschläge**

#### § 111

(1) Bei besonderen Arbeiterschwernissen erhält der Werk tätige für die Dauer der Arbeit unter diesen Bedingungen einen Erschwerniszuschlag. Die Arbeiten, für die Erschwerniszuschläge zu zahlen sind, und die Höhe der Zuschläge sind in den Rahmenkollektivverträgen (Katalog der Erschwerniszuschläge) zu vereinbaren.

(2) Treffen mehrere Erschwerniszuschläge zusammen, ist nur der höchste Zuschlag zu zahlen.

#### § 112

(1) Regelt der Rahmenkollektivvertrag die Höhe des Erschwerniszuschlages in Form einer Von-Bis-Spanne, ist die genaue Höhe des Zuschlages zwischen

dem Betriebsleiter und der Betriebsgewerkschaftsleitung entsprechend den betrieblichen Bedingungen zu vereinbaren.

(2) Die Arbeiten, für die im Betrieb Erschwerniszuschläge gezahlt werden, und die Höhe der Zuschläge sind in einer Liste zu erfassen. Die Liste der Erschwerniszuschläge ist Anlage des Betriebskollektivvertrages.

(3) Zuschläge für Arbeitserschwernisse, die im Katalog der Erschwerniszuschläge nicht vorgesehen sind, dürfen zwischen dem Betriebsleiter und der Betriebsgewerkschaftsleitung nur vereinbart werden, wenn das übergeordnete Staatsorgan bzw. wirtschaftsleitende Organ und das zuständige Gewerkschaftsorgan zugestimmt haben.

### **Lohnansprüche bei Arbeitsausfall**

#### **§ 113**

Bei berufspraktischer Unterweisung während der Arbeitszeit besteht Anspruch auf den Durchschnittslohn, wenn dieser auf Grund der Unterweisung nicht erreicht werden kann.

#### **§ 114**

Ist der Werktätige infolge Betriebsstörungen, Warte- und Stillstandszeiten daran gehindert, seine Arbeitsaufgabe zu erfüllen, hat ihm der Betrieb vorübergehend eine andere Arbeit gemäß § 86 zu übertragen. Ist das nicht möglich, erhält der Werktätige einen Ausgleich in Höhe des Durchschnittslohnes. In den Rahmenkollektivverträgen können andere Regelungen vereinbart werden, wenn es die besonderen Bedingungen der Arbeit oder der Lohngestaltung erfordern.

#### **§ 115**

Ist der Werktätige auf Grund von Naturereignissen, Verkehrsstörungen oder anderen vom ihm nicht zu vertretenden Umständen daran gehindert, pünktlich zur Arbeit zu erscheinen, und erfolgt keine Nacharbeit, erhält der Werktätige für die ausfallende Arbeitszeit den Durchschnittslohn. Der Betriebsleiter kann mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung festlegen, daß die ausgefallene Arbeitszeit nachgearbeitet wird, wenn es für den Werktätigen zumutbar ist.

### **Prämien**

#### **§ 116**

(1) Zur materiellen Stimulierung und Anerkennung hoher individueller und kollektiver Leistungen bei der Erfüllung und gezielten Überbietung der Volkswirtschaftspläne im sozialistischen Wettbewerb, vor allem bei der Intensivierung, der Steigerung der Arbeitsproduktivität, der Erhöhung der Qualität und Effektivität der Arbeit, der Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, werden den Werktätigen Prämien aus dem Prämienfonds entsprechend den dafür geltenden Rechtsvorschriften gewährt.

(2) Die im Betrieb zur Anwendung kommenden Prämienformen, wie Jahresendprämien, auftragsgebundene Prämien, Initiativprämien und Zielprämien, und die Prämienbedingungen sind im Betriebskollektivvertrag zu vereinbaren.

(3) Über die Gewährung von Prämien und deren Höhe entscheidet der Betriebsleiter mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung nach Beratung im Arbeitskollektiv. Bei Kollektivprämien muß sich die Entscheidung auch auf die Höhe der Prämie für das einzelne Kollektivmitglied erstrecken.

#### § 117

- (1) Anspruch auf Jahresendprämie besteht, wenn
- die Zahlung von Jahresendprämien für das Arbeitskollektiv, dem der Werktätige angehört, im Betriebskollektivvertrag vereinbart ist,
  - der Werktätige und das Arbeitskollektiv, dem er angehört, die vorgegebenen Leistungskriterien in der festgelegten Mindesthöhe erfüllt haben und
  - der Werktätige während des gesamten Planjahres Angehöriger des Betriebes war.
- (2) Anspruch auf anteilige Jahresendprämie besteht in folgenden Fällen:
- a) Beendigung einer Tätigkeit bei Berufung oder Wahl in hauptamtliche Funktionen staatlicher Organe oder gesellschaftlicher Organisationen; Wiederaufnahme einer Tätigkeit nach Beendigung dieser Funktion,
  - b) Aufnahme des Ehrendienstes in den bewaffneten Organen der Deutschen Demokratischen Republik; Wiederaufnahme der Tätigkeit nach Beendigung des Ehrendienstes,
  - c) Aufnahme einer Tätigkeit nach Beendigung der Berufsausbildung,
  - d) Aufnahme eines Direktstudiums an einer Hoch- oder Fachschule; Aufnahme einer Tätigkeit nach Abschluß des Studiums,
  - e) Betriebswechsel auf Grund gesellschaftlicher Erfordernisse,
  - f) Beendigung der Berufstätigkeit bei Erreichen des Rentenalters oder Eintritt der Invalidität; Wiederaufnahme bzw. Beendigung einer Tätigkeit im Rentenalter oder während der Invalidität,
  - g) Beginn der Freistellung nach dem Wochenurlaub entsprechend § 246; Wiederaufnahme einer Tätigkeit nach dieser Freistellung,
  - h) Tod des Werktätigen.

Der Betriebsleiter entscheidet mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung über die Gewährung der anteiligen Jahresendprämie in weiteren gesellschaftlich gerechtfertigten Fällen.

(3) War der Werktätige während des Planjahres wegen Krankheit vorübergehend arbeitsunfähig, erhält er Jahresendprämie entsprechend seiner in diesem Jahr erbrachten Gesamtleistung.

(4) Bei schwerwiegender Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin oder der staatsbürgerlichen Pflichten kann die Jahresendprämie entsprechend den Rechtsvorschriften gemindert werden oder entfallen.

#### § 118

(1) Die Voraussetzungen für die Gewährung und die Höhe der Jahresendprämie sind entsprechend den Rechtsvorschriften im Betriebskollektivvertrag zu vereinbaren.

(2) Die Jahresendprämie für den einzelnen Werk tätigen wird vom Betriebsleiter nach Beratung im Arbeitskollektiv festgelegt. Die Festlegung bedarf der Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung.

(3) Schwangerschafts- und Wochenurlaub, Arbeitsunfähigkeit wegen Arbeitsunfall oder Berufskrankheit sowie Freistellungen von der Arbeit zur Wahrnehmung staatlicher und gesellschaftlicher Funktionen, zur Pflege erkrankter Kinder, zur Ableistung des Reservistenwehrdienstes, zur Teilnahme an Einsätzen im Interesse der Gewährleistung von Ordnung und Sicherheit, zur Durchführung des Dienstes in den Kampfgruppen der Arbeiterklasse sowie im Rahmen der Zivilverteidigung, zur Teilnahme an Lehrgängen und Schulungen führen nicht zur Minderung der Jahresendprämie. Für diese Zeit ist dem Werk tätigen als Erfüllung der Leistungskriterien die Durchschnittsleistung seines Arbeitskollektivs anzurechnen. Das gleiche gilt für andere Freistellungen, für die das in Rechtsvorschriften geregelt ist.

#### § 119

(1) Die Leistungsziele für die Gewährung auftragsgebundener Prämien sowie deren Höhe und die Zahlungstermine werden zwischen dem Betriebsleiter und der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung nach Beratung im Kollektiv, für das die Prämie vorgesehen ist, vereinbart. Die Mitglieder des Kollektivs haben Anspruch auf die in der Vereinbarung vorgesehene Prämie, wenn die festgelegten Voraussetzungen erfüllt wurden.

(2) Die auftragsgebundene Prämie für das einzelne Mitglied des Kollektivs wird entsprechend den ihm vorgegebenen Leistungskriterien bzw. der Einschätzung seiner Leistung vom Betriebsleiter nach Beratung im Arbeitskollektiv festgelegt. Die Festlegung bedarf der Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung.

(3) Für die Gewährung der auftragsgebundenen Prämie gelten im übrigen die Bestimmungen des § 117 Absätze 2 bis 4 und § 118 Abs. 3 sinngemäß. Anspruch auf anteilige auftragsgebundene Prämie besteht auch, wenn der Werk tätige eine andere Arbeit im Betrieb übernimmt.

#### § 120

Für die Erschließung volkswirtschaftlicher Reserven, für die Einsparung von Material und Rohstoffen und für sonstige besondere Leistungen können die Werk tätigen entsprechend den Rechtsvorschriften prämiert werden.

### Überbrückungsgeld

#### § 121

(1) Werk tätige, die infolge Rationalisierungsmaßnahmen oder Strukturveränderungen eine andere Arbeit im Betrieb oder in Abstimmung mit dem zuständigen örtlichen Rat in einem anderen Betrieb übernehmen und dadurch in absehbarer Zeit ihren bisherigen Durchschnittslohn auch durch Qualifizierungsmaßnahmen nicht wieder erreichen können, erhalten ein einmaliges Überbrückungsgeld in Höhe der Jahressumme der voraussichtlichen Minderung des Durchschnittslohnes. Bei Übernahme einer Arbeit in einem anderen Betrieb wird das Überbrückungsgeld vom bisherigen Betrieb gezahlt.

(2) In Rechtsvorschriften kann festgelegt werden, daß Werk­tätige bei Vorliegen besonderer Bedingungen ein höheres Überbrückungsgeld erhalten.

## § 122

### Entschädigungszahlungen

Der Werk­tätige erhält Entschädigungszahlungen für die im Zusammenhang mit der Arbeit auftretenden notwendigen Mehraufwendungen, insbesondere bei Montageeinsätzen, Dienstreisen, angeordneter Teilnahme an Lehrgängen und Schulungen, arbeitsbedingter doppelter Haushaltsführung und Wohnungswechsel im Interesse des Betriebes. Einzelheiten werden in Rechtsvorschriften geregelt.

## § 123

### Berechnung des Durchschnittslohnes

Der Durchschnittslohn wird auf der Grundlage des in der gesetzlichen bzw. vereinbarten Arbeitszeit des vorangegangenen Kalenderjahres erzielten Lohnes berechnet. Einzelheiten der Berechnung des Durchschnittslohnes werden in Rechtsvorschriften geregelt.

### Lohnabrechnung und -auszahlung

## § 124

(1) Die Lohnabrechnungsperiode ist der Kalendermonat.

(2) Zur Sicherung einer richtigen Lohnberechnung hat der Werk­tätige die Arbeitsauftragsscheine oder anderen Unterlagen mit Beendigung der betreffenden Arbeit, spätestens 2 Wochen danach, abzurechnen. Das Verfahren der Abrechnung ist in der Arbeitsordnung zu regeln. Überschreitet der Werk­tätige schuldhaft die Abrechnungsfrist, erhält er für die auf die Arbeit entfallende Zeit den Tariflohn.

(3) Werden innerhalb einer Lohnabrechnungsperiode Abschlagszahlungen vorgenommen, haben diese mindestens 90 % des Nettolohnes der letzten Lohnzahlungsperiode zu betragen.

(4) Der Betrieb hat alle in einer Lohnabrechnungsperiode entstandenen Ansprüche des Werk­tätigen innerhalb des nächsten Monats, in Ausnahmefällen bis zum Ablauf des darauffolgenden Monats, abzurechnen und aus­zuzahlen.

(5) Bei der Lohnzahlung ist dem Werk­tätigen ein verständlicher Nachweis über die Lohnberechnung auszuhändigen und auf Verlangen zu erläutern.

## § 125

(1) Die Lohnzahlungsperioden und die Lohnzahl­tage sind in der Arbeits­ordnung festzulegen.

(2) Fällt der Lohnzahltag auf einen gesetzlichen Feiertag, ist der Lohn am Tag vorher zu zahlen. Fällt der Zahltag auf einen Freitag, Sonnabend oder Sonntag, ist der Lohn spätestens am vorhergehenden Donnerstag zu zahlen.

(3) Der Lohn ist während der Arbeitszeit zu zahlen. Ausnahmen können in den Rahmenkollektivverträgen vereinbart werden. Befindet sich der Werk-

tätige am Lohnzahltag nicht im Betrieb, ist ihm der Lohn an diesem Tag auf Kosten des Betriebes zuzustellen, wenn der Werk tätige es wünscht.

(4) Soweit der Werk tätige seinen Lohn auf ein Konto überweisen läßt, ist der Betrieb verpflichtet, die Überweisung so rechtzeitig vorzunehmen, daß der Werk tätige am Zahltag über den Lohn verfügen kann.

#### § 126

##### Lohnrückforderung

- (1) Der Betrieb kann zuviel ausgezahlten Lohn zurückfordern, wenn
- a) bei Vorauszahlungen die Voraussetzungen für den Anspruch nicht eingetreten sind,
  - b) vom Werk tätigen verursachte Ausschubarbeit oder Qualitätsminderung erst nach Abschluß der Lohnabrechnungsperiode festgestellt wird,
  - c) Lohn fehlerhaft errechnet oder unrichtig ausgezahlt wurde.

Das gleiche gilt für die Rückforderung von Prämien, Ausgleichs- und Entschädigungszahlungen.

(2) Zahlt der Werk tätige zuviel erhaltenen Lohn nicht freiwillig zurück oder erklärt er sich nicht schriftlich hierzu bereit, ist die Rückforderung innerhalb von 2 Monaten nach Auszahlung bei der Konfliktkommission bzw. der Kammer für Arbeitsrecht des Kreisgerichts geltend zu machen.

(3) Hat der Werk tätige die Überzahlung schuldhaft verursacht oder war sie so erheblich und dadurch offensichtlich, daß er sie erkennen mußte, kann die Rückforderung bis zum Ablauf der Frist nach § 128 erfolgen. Hat er die Überzahlung durch eine Straftat verursacht, gelten die weitergehenden Fristen für die Verjährung der Strafverfolgung.

(4) Nach Ablauf der Fristen gemäß den Absätzen 2 und 3 erlischt der Anspruch auf Rückforderung.

#### § 127

##### Lohneinbehaltung

(1) Der Betrieb ist berechtigt und verpflichtet, vom Lohn des Werk tätigen Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträge entsprechend den Rechtsvorschriften einzubehalten und abzuführen.

(2) Weitere Lohneinbehaltungen sind nur zulässig

- a) auf Grund einer Pfändungsanordnung,
- b) auf Grund eines vollstreckbaren Titels über einen Anspruch des Betriebes gegen den Werk tätigen,
- c) bei Lohnabtretungen der Werk tätigen, die für den Betrieb nach den Rechtsvorschriften verbindlich sind,
- d) nach Vereinbarung zwischen dem Werk tätigen und dem Betrieb.

Lohn darf nur im Rahmen der Pfändungsbestimmungen einbehalten werden.

#### § 128

##### Verjährung

(1) Die Ansprüche des Werk tätigen auf Arbeitseinkommen sowie die Rückzahlungsansprüche des Betriebes unterliegen der Verjährung. Die Verjährung

rungsfrist beträgt 3 Jahre. Die Frist beginnt am 1. Tag des Monats, der dem Tag folgt, an dem der Anspruch geltend gemacht werden kann.

(2) Mit Ablauf der Verjährungsfrist kann die Erfüllung des Anspruchs nicht mehr mit Hilfe der Organe zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen durchgesetzt werden. In Ausnahmefällen können die Organe zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen den Betrieb verpflichten, Ansprüche des Werk-tätigen auf Arbeitseinkommen auch nach eingetretener Verjährung zu erfüllen, wenn dafür schwerwiegende Gründe vorliegen und es im Interesse des Werk-tätigen dringend geboten erscheint.

(3) Die Verjährungsfrist beginnt erneut bei

- a) schriftlicher Anerkennung des Anspruchs,
- b) Einigung über den Anspruch vor einem Organ zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen,
- c) teilweiser Erfüllung des Anspruchs.

(4) In die Verjährungsfrist wird nicht eingerechnet die Zeit

- a) von der Geltendmachung eines Anspruchs vor einem Organ zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen bis zur rechtskräftigen Entscheidung oder Rücknahme des Antrages bzw. der Klage,
- b) in der eine Rechtsverfolgung nicht möglich ist.

(5) Eine nach Ablauf der Verjährungsfrist erbrachte Leistung kann nicht mit der Begründung zurückgefordert werden, daß der Anspruch verjährt war.

## 6. Kapitel

### Berufsausbildung

#### Grundsätze

##### § 129

(1) Die Berufsausbildung wird vom sozialistischen Staat geleitet und erfolgt unmittelbar in Betrieben und Einrichtungen der Berufsausbildung. Sie ist als planmäßiger und systematisch gestalteter Bildungs- und Erziehungsprozeß zu verwirklichen. Sie wird in Einheit von praxisverbundener theoretischer und berufspraktischer Ausbildung durchgeführt und baut auf den Bildungs- und Erziehungsergebnissen der allgemeinbildenden polytechnischen Oberschule auf.

(2) Das Ziel der Ausbildung besteht darin, die Lehrlinge im vereinbarten Ausbildungsberuf zu allseitig entwickelten, klassenbewußten und hochqualifizierten Facharbeitern heranzubilden. In den Klassen Berufsausbildung mit Abitur erwerben die Lehrlinge gleichzeitig mit der Facharbeiterqualifikation die Hochschulreife.

(3) Die Berufsausbildung erfolgt im Rahmen eines Lehrverhältnisses als Arbeitsrechtsverhältnis besonderer Art.

(4) Die Lehrlinge sind auf der Grundlage der staatlichen Lehrpläne so auszubilden und zu erziehen, daß sie das Ausbildungsziel in der festgelegten

Zeit erreichen und im Lern- und Arbeitsprozeß produktive Leistungen erbringen. Das schließt ein, die effektivsten Ausbildungsmethoden anzuwenden, die Lehrlinge an der modernen Technik auszubilden sowie ihnen die fortgeschrittensten Arbeitserfahrungen und Arbeitsmethoden zu vermitteln und sie in erfahrene Arbeitskollektive einzubeziehen.

(5) Die Ausbildungsberufe und die Ausbildungsdauer werden in Rechtsvorschriften über die Systematik der Ausbildungsberufe festgelegt.

### § 130

(1) Der Betrieb trägt für die Leitung und Planung der Berufsausbildung die Verantwortung. Zur Erfüllung seiner Aufgaben in der Berufsausbildung, Berufsberatung und Gewinnung des Facharbeiternachwuchses hat der Betrieb eng mit dem Rat des Kreises bzw. Stadtbezirkes, den zuständigen Organen der Gewerkschaften, der Freien Deutschen Jugend und anderer gesellschaftlicher Organisationen sowie mit den Erziehungsberechtigten zusammenzuarbeiten. Er ist für die Erfüllung der staatlichen Lehrpläne verantwortlich. Der Betrieb hat die erforderlichen Voraussetzungen, vor allem die materiellen, personellen und finanziellen Bedingungen, zu schaffen, damit die Lehrlinge den vereinbarten Ausbildungsberuf erlernen können.

(2) Der Betrieb hat alle Voraussetzungen zu schaffen, daß der gemeinsam von den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen und der Leitung der Grundorganisation der Freien Deutschen Jugend organisierte Berufswettbewerb als Bestandteil des sozialistischen Wettbewerbs geführt wird und die Lehrlinge hohe Ergebnisse beim Lernen und Arbeiten erreichen. Der Betrieb hat die schöpferische Initiative der Lehrlinge vor allem in der Bewegung „Messe der Meister von morgen“ zu fördern.

### Rechte und Pflichten des Betriebes und des Lehrlings

### § 131

(1) Der Betrieb hat dem Lehrling auf der Grundlage der staatlichen Lehrpläne solides, anwendungsbereites Wissen und Können zu vermitteln und ihn zur schöpferischen Arbeit im Beruf zu befähigen. Zur Erreichung des Ausbildungszieles hat der Betrieb dem Lehrling lehrplangerechte Arbeiten zu übertragen, damit er mit der Beendigung der Berufsausbildung die an einen Facharbeiter gestellten Leistungsanforderungen erreicht.

(2) Die Lehrlinge sind über die Anforderungen, die sich aus der Durchführung der theoretischen und berufspraktischen Ausbildung, des Berufswettbewerbs und der außerunterrichtlichen Tätigkeit ergeben, regelmäßig im Lehrjahr zu informieren.

(3) Erfolgt die theoretische Ausbildung des Lehrlings in einer Einrichtung der Berufsbildung außerhalb des Betriebes, ist der Betrieb verpflichtet, mit dieser Einrichtung zusammenzuarbeiten.

(4) Wird der Lehrling zur Ausbildung in einen anderen Betrieb delegiert, ist für die Erfüllung der sich aus dem Lehrverhältnis ergebenden Rechte und Pflichten gegenüber dem Lehrling der Betrieb verantwortlich, der den Lehrvertrag abgeschlossen hat.

## § 132

(1) Der Lehrling hat das Recht, sich umfassende berufliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten anzueignen und seine Allgemeinbildung zu vervollkommen.

(2) Der Lehrling ist berechtigt, an der Leitung und Planung des Bildungs- und Erziehungsprozesses und der Erfüllung der betrieblichen Aufgaben mitzuwirken sowie am sozialistischen Berufswettbewerb und an der Bewegung „Messe der Meister von morgen“ aktiv teilzunehmen.

## § 133

(1) Der Lehrling hat die Pflicht, nach hohen Leistungen beim Lernen und Arbeiten zu streben, die Festlegungen zur Gewährleistung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit strikt einzuhalten und die Weisungen der Leiter, Lehrkräfte und Erzieher sowie der Lehrfacharbeiter zu befolgen. Er hat regelmäßig an der theoretischen und berufspraktischen Ausbildung teilzunehmen.

(2) Der Lehrling ist verpflichtet, während des Lehrverhältnisses an der vormilitärischen Ausbildung teilzunehmen, sich militärpolitische und militärfachliche Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen bzw. an den Maßnahmen der Zivilverteidigung mitzuwirken.

## § 134

### **Begründung des Lehrverhältnisses**

(1) Die Begründung des Lehrverhältnisses ist zwischen dem Jugendlichen und dem Betrieb zu vereinbaren (Lehrvertrag).

(2) Ein Lehrvertrag kann mit Jugendlichen abgeschlossen werden, die bei Beginn der Berufsausbildung das 16. Lebensjahr vollendet haben. Der Abschluß eines Lehrvertrages ist auch mit Jugendlichen zulässig, die das 14. Lebensjahr vollendet haben und aus den verschiedensten Ursachen nach Entscheidung durch den Direktor vorzeitig die zehnklassige allgemeinbildende polytechnische Oberschule verlassen.

(3) Für den Lehrvertrag gelten die Bestimmungen über den Abschluß, die Änderung und die Auflösung des Arbeitsvertrages entsprechend, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist.

### **Inhalt und Abschluß des Lehrvertrages**

## § 135

(1) Im Lehrvertrag sind zu vereinbaren:

- a) der Ausbildungsberuf und die Spezialisierungsrichtung entsprechend der Systematik der Ausbildungsberufe bzw. die Ausbildung auf Teilgebieten von Ausbildungsberufen,
- b) der Beginn des Lehrverhältnisses,
- c) der jeweilige Ausbildungsort der theoretischen und berufspraktischen Ausbildung.

(2) Im Lehrvertrag können weitere Vereinbarungen im Rahmen der Rechtsvorschriften getroffen werden.

(3) Der Betrieb kann mit dem Lehrling vereinbaren, daß die Berufsausbildung ganz oder teilweise in einem anderen Betrieb durchgeführt wird, wenn das zur Erreichung des Ausbildungszieles notwendig ist und dadurch eine höhere Effektivität bei der Ausbildung erreicht werden kann.

(4) Im Lehrvertrag sind das Ausbildungsziel, die grundlegenden Rechte und Pflichten des Betriebes und des Lehrlings, die Ausbildungsdauer, die Höhe des Lehrlingsentgelts und die Dauer des Erholungsurlaubs anzugeben.

#### § 136

(1) Der Lehrvertrag bedarf der Schriftform. Dem Lehrling ist der Lehrvertrag unverzüglich nach Abschluß auszuhändigen.

(2) Die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung und die Leitung der Grundorganisation der Freien Deutschen Jugend sind durch den Betrieb vom beabsichtigten Abschluß des Lehrvertrages zu verständigen. Das gleiche gilt für eine beabsichtigte Änderung, Verlängerung oder vorzeitige Auflösung des Lehrvertrages.

#### § 137

##### Änderung des Lehrvertrages

(1) Die im Lehrvertrag getroffenen Vereinbarungen können durch Vertrag geändert werden, wenn das aus wichtigen persönlichen oder betrieblichen Gründen erforderlich ist. Der Änderungsvertrag bedarf der Schriftform.

(2) Zum Abschluß des Änderungsvertrages ist die vorherige Zustimmung des für den Betrieb zuständigen Rates des Kreises bzw. Stadtbezirkes erforderlich.

#### § 138

##### Verlängerung des Lehrvertrages

(1) Kann der Lehrling aus gesundheitlichen oder anderen gesellschaftlich gerechtfertigten Gründen zeitweilig nicht am Bildungs- und Erziehungsprozeß teilnehmen und wird dadurch das Erreichen des Ausbildungszieles gefährdet, hat der Betrieb dem Lehrling die Verlängerung des Lehrvertrages anzubieten. Der Lehrvertrag kann bis zur Dauer von 2 Jahren verlängert werden.

(2) Der Betrieb hat die Verlängerung des Lehrvertrages auch anzubieten, wenn der Lehrling die Facharbeiterprüfung nicht bestanden hat. Der Lehrvertrag kann bis zur Dauer von 6 Monaten verlängert werden.

(3) Die Verlängerung des Lehrvertrages ist zwischen dem Lehrling und dem Betrieb zu vereinbaren. Sie bedarf der Schriftform.

##### Auflösung des Lehrvertrages

#### § 139

Der Lehrvertrag endet entsprechend der für den Ausbildungsberuf bestimmten Ausbildungsdauer zu den in Rechtsvorschriften festgelegten Terminen. Bei Verlängerung endet der Lehrvertrag mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungsdauer.

## § 140

(1) Der Betrieb ist verpflichtet, dem Lehrling mindestens 6 Monate vor Beendigung des Lehrvertrages den Abschluß des Arbeitsvertrages mit einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Arbeitsaufgabe im Betrieb anzubieten.

(2) Kann dem Lehrling im Ausnahmefall keine dem Ausbildungsberuf entsprechende Arbeit im Betrieb angeboten werden, hat der Betrieb in Zusammenarbeit mit dem für ihn zuständigen Rat des Kreises bzw. Stadtbezirkes die Aufnahme einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden zumutbaren Arbeit in einem anderen Betrieb zu ermöglichen. Bis zu diesem Zeitpunkt ist der junge Facharbeiter im Betrieb zu beschäftigen und entsprechend seinem Ausbildungsberuf als Facharbeiter zu entlohnen.

(3) Bei nichtbestandener Facharbeiterprüfung ist der Betrieb verpflichtet, dem Werk tätigen eine seinen Fähigkeiten entsprechende Arbeit im Betrieb anzubieten. Ist dies nicht möglich, hat der Betrieb in Abstimmung mit dem für ihn zuständigen Rat des Kreises bzw. Stadtbezirkes dem Werk tätigen eine zumutbare Arbeit in einem anderen Betrieb anzubieten.

## § 141

(1) Der Lehrvertrag kann in Ausnahmefällen vorzeitig aufgelöst werden, wenn hierfür wichtige persönliche oder betriebliche Gründe vorliegen und eine Änderung des Lehrvertrages nicht zustande kommt.

(2) Die vorzeitige Auflösung soll zwischen dem Lehrling und dem Betrieb vereinbart werden (Aufhebungsvertrag). Der Aufhebungsvertrag bedarf der Schriftform unter gleichzeitiger Angabe der Gründe.

(3) Der Lehrvertrag kann vom Betrieb durch fristgemäße Kündigung vorzeitig aufgelöst werden. Die fristgemäße Kündigung ist zulässig, wenn der Lehrling aus gesundheitlichen oder fachlichen Gründen oder auf Grund wiederholter grober Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin bzw. schwerwiegender Verletzung staatsbürgerlicher Pflichten für den vereinbarten Ausbildungsberuf nicht geeignet ist. Eine fristlose Entlassung des Lehrlings ist ausgeschlossen.

(4) Bei vorzeitiger Auflösung des Lehrvertrages ist der Betrieb verpflichtet, in Abstimmung mit dem für den Betrieb zuständigen Rat des Kreises bzw. Stadtbezirkes dem Jugendlichen die Aufnahme einer anderen beruflichen Ausbildung oder, wenn das nicht möglich ist, einer zumutbaren Arbeit anzubieten. Das gilt auch bei vorzeitiger Auflösung des Lehrvertrages auf Initiative des Lehrlings.

(5) Die vorzeitige Auflösung des Lehrvertrages bedarf der vorherigen Zustimmung des für den Betrieb zuständigen Rates des Kreises bzw. Stadtbezirkes. Die Zustimmung ist durch den Betrieb einzuholen.

## § 142

Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres bedürfen zum Abschluß, zur Änderung und zur Verlängerung des Lehrvertrages sowie zum Abschluß eines Aufhebungsvertrages der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Erziehungsberechtigten.

## § 143

### Lehrlingsentgelt

- (1) Lehrlinge haben Anspruch auf monatliches Lehrlingsentgelt. Sie erhalten Prämien entsprechend den arbeitsrechtlichen Bestimmungen.
- (2) Während der berufspraktischen Ausbildung erhalten Lehrlinge Zuschläge zum Lehrlingsentgelt entsprechend den Rechtsvorschriften.
- (3) Bei der materiellen Verantwortlichkeit des Lehrlings gilt anstelle des monatlichen Tariflohnes das monatliche Lehrlingsentgelt.

## § 144

Auf das Lehrverhältnis finden die Bestimmungen über die vorübergehende Übertragung einer anderen Arbeit und die erweiterte materielle Verantwortlichkeit bei Verlust von Geld, anderen Zahlungsmitteln oder von Sachwerten keine Anwendung.

## 7. Kapitel

### Aus- und Weiterbildung

#### Grundsätze

## § 145

- (1) Die Aus- und Weiterbildung der Werktätigen im Arbeitsrechtsverhältnis dient der Erweiterung und dem Erwerb hoher Kenntnisse und Fertigkeiten zur Erfüllung der vertraglich vereinbarten bzw. einer vorgesehenen anderen Arbeitsaufgabe. Sie wird in Übereinstimmung mit den Aufgaben und der Entwicklung des Betriebes durchgeführt. Durch die Aus- und Weiterbildung werden die Werktätigen befähigt, die Effektivität ihrer Arbeit zu erhöhen und mit größerer Sachkenntnis schöpferisch an der Leitung des Betriebes mitzuwirken. Sie trägt zur Entwicklung sozialistischer Persönlichkeiten bei.
- (2) Die Aus- und Weiterbildung der Werktätigen erfolgt auf der Grundlage der neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse und der fortgeschrittensten Erfahrungen der Praxis in Einheit von beruflich-fachlicher und politisch-ideologischer Bildung und Erziehung. Sie wird im Arbeitsprozeß und in Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung durchgeführt.

## § 146

- (1) Der Betrieb ist für die rechtzeitige und kontinuierliche Aus- und Weiterbildung der Werktätigen entsprechend dem Betriebsplan verantwortlich. Die im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen oder Strukturveränderungen notwendige Aus- und Weiterbildung der Werktätigen ist so zu planen und durchzuführen, daß die Werktätigen bei der Übernahme einer neuen oder veränderten Tätigkeit die erforderliche Qualifikation besitzen.

(2) Der Betrieb hat die erforderlichen Voraussetzungen, vor allem die materiellen, personellen und finanziellen Bedingungen, für die erfolgreiche Durchführung der Aus- und Weiterbildung zu schaffen.

(3) Bei der Vorbereitung, Durchführung und Kontrolle der Aus- und Weiterbildung der Werk tätigen haben der Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter mit den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen zusammenzuarbeiten. Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen haben das Recht, geeignete Werk tätige für die Aus- und Weiterbildung vorzuschlagen und die Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen zu kontrollieren.

#### § 147

(1) Der Betrieb hat Werk tätige für geplante Qualifizierungsmaßnahmen zu gewinnen. Hierbei sind die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit, die Persönlichkeitsentwicklung, die Qualifikation, die Berufs- und Lebenserfahrungen sowie das Leistungsvermögen und die Interessen der Werk tätigen zu berücksichtigen.

(2) Der Betrieb hat Werk tätige, die sich für die Übernahme einer anderen Arbeitsaufgabe qualifizieren, nach erfolgreicher Beendigung der dazu vereinbarten Aus- oder Weiterbildung entsprechend ihrer Qualifikation und ihren Fähigkeiten sowie unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen Erfordernisse einzusetzen.

#### § 148

(1) Bei der Aus- und Weiterbildung sind Frauen besonders zu fördern. Vor allem sind Produktionsarbeiterinnen planmäßig zu Facharbeiterinnen zu qualifizieren. Es sind mehr Frauen zur Ausübung leitender Funktionen zu befähigen. Im Frauenförderungsplan sind entsprechende Maßnahmen zu vereinbaren.

(2) Die Jugend ist vorrangig in die Weiterbildung einzubeziehen. Für gesellschaftlich aktive und bewährte junge Werk tätige sind unter Mitwirkung der Leitung der Grundorganisation der Freien Deutschen Jugend besondere Förderungsmaßnahmen festzulegen.

#### § 149

(1) Jeder Werk tätige hat im Interesse der effektiven Teilnahme am Arbeitsprozeß die ehrenvolle Pflicht, sich entsprechend den höheren Anforderungen, die sich aus der gesellschaftlichen Entwicklung, insbesondere dem wissenschaftlich-technischen Fortschritt, ergeben, ständig weiterzubilden.

(2) Der Werk tätige ist verpflichtet, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, die zu seiner Arbeitsaufgabe gehören.

### **Rechte und Pflichten bei der Aus- und Weiterbildung**

#### § 150

(1) Der Betrieb ist verpflichtet, mit Werk tätigen, die an der betrieblich geplanten Aus- und Weiterbildung teilnehmen sollen, Qualifizierungsgespräche zu führen. In den Gesprächen sind vor allem die Notwendigkeit, das Ziel und die Durchführung der Aus- oder Weiterbildung und der Einsatz des Werk tätigen zu erörtern.

(2) Der Betrieb ist verpflichtet, Werk tätige, die an der Aus- und Weiterbildung teilnehmen, durch die individuelle Gestaltung der Arbeitszeit, durch Freistellung von der Arbeit, Patenschaften, Erfahrungsaustausch, Erstattung persönlicher Aufwendungen und durch andere geeignete Maßnahmen entsprechend den Rechtsvorschriften und den im Betriebskollektivvertrag und Qualifizierungsvertrag getroffenen Festlegungen zu unterstützen. Gute Leistungen der Werk tätigen in der Aus- und Weiterbildung sind ideell und entsprechend den betrieblichen Möglichkeiten materiell anzuerkennen.

(3) Dem Werk tätigen ist über eine erfolgreich beendete Aus- oder Weiterbildung ein schriftlicher Nachweis auszuhändigen.

#### § 151

Der Werk tätige ist verpflichtet, die Aus- oder Weiterbildung gewissenhaft nachzuführen, insbesondere die Lehrveranstaltungen regelmäßig zu besuchen, hohe Lernergebnisse anzustreben und an den vorgesehenen Prüfungen teilzunehmen. Er hat die Freistellung von der Arbeit und die vom Betrieb zur Verfügung gestellten Mittel für die Qualifizierung zu nutzen.

#### § 152

##### **Kosten der Aus- und Weiterbildung**

(1) Die Kosten für die Schaffung und Unterhaltung von Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung der Werk tätigen hat der Betrieb entsprechend den Rechtsvorschriften zu tragen. Diese Kosten dürfen dem Werk tätigen nicht auferlegt werden.

(2) Die in Rechtsvorschriften festgelegten Gebühren für die Teilnahme an einem Studium oder anderen Qualifizierungsmaßnahmen, die Reisekosten für die Teilnahme an Qualifizierungsveranstaltungen sowie die Kosten für die Anschaffung der notwendigen Literatur und persönlichen Arbeitsmittel sind vom Werk tätigen zu tragen.

(3) Bei der Aus- und Weiterbildung im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen oder Strukturveränderungen hat der Betrieb dem Werk tätigen die in Abs. 2 genannten Gebühren und Kosten zu erstatten. Das gleiche gilt für bestimmte Qualifizierungsmaßnahmen, an denen der Werk tätige auf Grund von Rechtsvorschriften oder Weisungen teilzunehmen hat. Im Betriebskollektivvertrag oder im Qualifizierungsvertrag kann festgelegt werden, daß dem Werk tätigen auch in anderen Fällen Gebühren und Kosten ganz oder teilweise erstattet werden. Bei der Festlegung sind die sozialen Bedingungen, die Studienleistungen sowie die gesellschaftliche Bedeutung der Qualifizierungsmaßnahme zu berücksichtigen.

##### **Qualifizierungsvertrag**

#### § 153

(1) Die Teilnahme an der geplanten Aus- oder Weiterbildung ist zwischen dem Betrieb und dem Werk tätigen zu vereinbaren (Qualifizierungsvertrag). Die im Qualifizierungsvertrag vereinbarten Rechte und Pflichten sind Bestandteil des Arbeitsrechtsverhältnisses.

(2) Der Betrieb ist verpflichtet, Qualifizierungsverträge schriftlich auszufertigen, wenn

- a) die Qualifizierung der Vorbereitung auf eine andere Arbeitsaufgabe dient,
- b) der Werk tätige zum Facharbeiter oder Meister ausgebildet bzw. zum Fern- oder Abendstudium an Hoch- oder Fachschulen vom Betrieb delegiert wird,
- c) für die Dauer der Aus- oder Weiterbildung eine Änderung der im Arbeitsvertrag vereinbarten Rechte und Pflichten erfolgen soll.

(3) Qualifizierungsverträge sind nicht erforderlich für Qualifizierungsmaßnahmen gemäß § 149 Abs. 2.

#### § 154

(1) Im Qualifizierungsvertrag sind Ziel, Beginn und Ende sowie Art der Durchführung der Aus- oder Weiterbildung zu vereinbaren.

(2) Im Qualifizierungsvertrag können weitere Vereinbarungen getroffen werden, wie Arbeitszeitverlagerungen, stundenweise Freistellung von der Arbeit, wenn diese zur Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen notwendig und die planmäßige Erfüllung der betrieblichen Aufgaben gewährleistet ist, Einsatz von Betreuern, Information und Rechenschaftslegung über die Erfüllung des Qualifizierungsvertrages.

(3) In den schriftlichen Qualifizierungsvertrag sind die für den Werk tätigen zutreffenden Bestimmungen über Freistellung von der Arbeit, Höhe der Ausgleichszahlung und andere arbeitsrechtliche Ansprüche aufzunehmen.

(4) Der schriftliche Qualifizierungsvertrag ist unverzüglich auszufertigen und dem Werk tätigen auszuhändigen.

#### § 155

Die im Qualifizierungsvertrag getroffenen Vereinbarungen können nur durch Vertrag geändert werden. Der Betrieb ist verpflichtet, die Änderung von Qualifizierungsverträgen gemäß § 153 Abs. 2 unverzüglich schriftlich auszufertigen und dem Werk tätigen auszuhändigen.

#### § 156

(1) Der Qualifizierungsvertrag endet mit Erreichen des vereinbarten Qualifizierungszieles oder mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Wird das Qualifizierungsziel bis zum vereinbarten Endtermin nicht erreicht, kann die Verlängerung des Qualifizierungsvertrages vereinbart werden. Kann der Werk tätige aus gesundheitlichen oder anderen gesellschaftlich gerechtfertigten Gründen zeitweilig nicht an der Qualifizierung teilnehmen und erreicht er dadurch das Qualifizierungsziel nicht zum vereinbarten Endtermin, hat ihm der Betrieb eine Verlängerung des Qualifizierungsvertrages anzubieten. Mit der Auflösung des Arbeitsvertrages endet gleichzeitig der Qualifizierungsvertrag.

(2) Ist die vorzeitige Auflösung des Qualifizierungsvertrages erforderlich, soll sie zwischen dem Werk tätigen und dem Betrieb vereinbart werden. Der Betrieb ist verpflichtet, diese Vereinbarung bei Qualifizierungsverträgen gemäß § 153 Abs. 2 schriftlich auszufertigen.

(3) Der Qualifizierungsvertrag kann durch den Werktätigen und den Betrieb gekündigt werden. Er endet mit Zugang der Kündigung.

(4) Die Kündigung des Qualifizierungsvertrages durch den Betrieb ist nur zulässig, wenn der Werktätige

- a) sich für die Arbeitsaufgabe, für die er sich qualifiziert, als ungeeignet erweist,
- b) seine Pflichten aus dem Qualifizierungsvertrag, andere Arbeitspflichten oder staatsbürgerliche Pflichten grob verletzt,
- c) trotz umfassender Hilfe ungenügende Lernergebnisse erreicht,
- d) wegen Strukturveränderungen in absehbarer Zeit nicht wie geplant im Betrieb eingesetzt werden kann, eine zumutbare Arbeit entsprechend der vorgesehenen Qualifikation in einem anderen Betrieb ablehnt und wenn es die gesellschaftlichen Interessen erfordern.

Kündigung bedarf der Schriftform unter gleichzeitiger Angabe der Gründe.

#### § 157

Der Betrieb hat die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung vom vorgesehenen Abschluß, von der beabsichtigten Änderung oder vorzeitigen Auflösung des Qualifizierungsvertrages zu verständigen. Vertreter der betrieblichen Gewerkschaftsleitung bzw. der Vertrauensmann sind berechtigt, an Gesprächen mit Werktätigen über ihre Qualifizierung teilzunehmen.

(2) Die Kündigung des Qualifizierungsvertrages durch den Betrieb bedarf der vorherigen Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung.

#### § 158

Der Werktätige hat das Recht, gegen die Kündigung eines Qualifizierungsvertrages innerhalb von 2 Wochen nach Zugang Einspruch bei der Konfliktkommission bzw. der Kammer für Arbeitsrecht des Kreisgerichts einzulegen.

#### § 159

Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres bedürfen zum Abschluß, zur Änderung und zur vorzeitigen Auflösung einschließlich der Kündigung des Qualifizierungsvertrages der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Erziehungsberechtigten.

### 8. Kapitel Arbeitszeit

#### § 160

##### Dauer der Arbeitszeit

(1) Die Politik des sozialistischen Staates ist auf den weiteren schrittweisen Übergang zur 40-Stunden-Arbeitswoche durch die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit ohne Lohnminderung bei Beibehaltung der 5-Tage-Arbeitswoche gerichtet.

(2) Die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit wird entsprechend dem Entwicklungstempo der sozialistischen Produktion, der Erhöhung der Effektivität, des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und des Wachstums der Arbeitsproduktivität durch den Ministerrat in Übereinstimmung mit dem Bundesvorstand des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes in Rechtsvorschriften festgelegt.

(3) Für Mehrschichtarbeiter und vollbeschäftigte Mütter mit mehreren Kindern bis zu 16 Jahren bzw. mit einem schwerstgeschädigten Kind sowie für Werkstätige, die besonders schwere Arbeit leisten oder unter bestimmten gesundheitsgefährdenden Bedingungen arbeiten, gilt entsprechend den Rechtsvorschriften eine kürzere Arbeitszeit als für die übrigen Werkstätigen. Für die durch Verkürzung entfallende Arbeitszeit erhält der Werkstätige den Durchschnittslohn.

(4) Mit Alters- und Invalidenrentnern ist auf deren Wunsch Teilbeschäftigung zu vereinbaren. Frauen, die auf Grund besonderer familiärer Verpflichtungen vorübergehend verhindert sind, ganztägig zu arbeiten, ist entsprechend den betrieblichen Bedingungen für die erforderliche Zeit die Möglichkeit zu geben, ihr Recht auf Arbeit durch Teilbeschäftigung wahrzunehmen.

### 5-Tage-Arbeitswoche

#### § 161

(1) Für die Werkstätigen gilt die 5-Tage-Arbeitswoche.

(2) Die wöchentliche Arbeitszeit ist auf die Arbeitstage Montag bis Freitag zu verteilen, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt wird.

#### § 162

(1) Für Werkstätige, die im Dreischichtsystem oder in einem durchgehenden Schichtsystem arbeiten, ist auf der Grundlage der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit eine solche Arbeitszeitregelung festzulegen, die diesen Werkstätigen im Prinzip die gleiche zusammenhängende arbeitsfreie Zeit wie den anderen Werkstätigen sichert.

(2) Werkstätigen der Bereiche, die für die Versorgung und Betreuung der Bevölkerung verantwortlich sind, deren wöchentliche Arbeitszeit nicht auf die Arbeitstage Montag bis Freitag verteilt werden und denen der arbeitsfreie Sonnabend nicht gewährt werden kann, ist der arbeitsfreie Tag an einem anderen Werktag der Woche zu gewähren, der nicht mit dem Sonntag zusammenhängen muß. Die erforderlichen Arbeitszeitregelungen sind in den Rahmenkollektivverträgen zu vereinbaren.

(3) In Zweigen bzw. Bereichen der Volkswirtschaft, in denen auf Grund der Vegetation und anderer Besonderheiten der Arbeit (z. B. in der Landwirtschaft, Schifffahrt, Hochseefischerei) den Werkstätigen nicht in jeder Woche ein arbeitsfreier Werktag gewährt werden kann, ist die Arbeitszeit so festzulegen, daß ihnen im Jahresdurchschnitt die gleiche arbeitsfreie Zeit gewährt wird wie anderen Werkstätigen. Die erforderlichen Arbeitszeitregelungen sind in den Rahmenkollektivverträgen zu vereinbaren.

(4) Für Werkstätige, deren wöchentliche Arbeitszeit nicht regelmäßig auf die Arbeitstage Montag bis Freitag verteilt werden kann, ist die jährliche Mindestzahl der arbeitsfreien Tage, die zusammenhängend mit einem Sonntag zu gewähren sind, in den Rahmenkollektivverträgen zu vereinbaren.

(5) Für die Lehrer der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen, die Lehrer in den Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung der Werktätigen sowie die Lehrkräfte der Universitäten, Hoch- und Fachschulen gilt die 6-Tage-Unterrichtswoche.

### **Verteilung der Arbeitszeit**

#### **§ 163**

(1) Die wöchentliche Arbeitszeit ist gleichmäßig auf die Arbeitstage zu verteilen.

(2) Eine unterschiedliche Dauer der täglichen Arbeitszeit darf nur festgelegt werden, wenn es das Schichtsystem, die Versorgung und Betreuung der Bevölkerung, die Verkehrsbedingungen oder die Vegetation und andere Besonderheiten der Arbeit erfordern. Die tägliche Arbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten. In begründeten Fällen können in den Rahmenkollektivverträgen andere Höchstgrenzen vereinbart werden.

#### **§ 164**

Für Werktätige kann eine unterschiedliche Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit festgelegt werden, wenn es das Schichtsystem, die Versorgung und Betreuung der Bevölkerung, die Verkehrsbedingungen oder die Vegetation und andere Besonderheiten der Arbeit erfordern. Die Arbeitszeit der einzelnen Woche darf 56 Stunden nicht überschreiten. Die Arbeitszeit muß sich innerhalb von 6 Wochen ausgleichen. In begründeten Fällen können in den Rahmenkollektivverträgen andere Höchstgrenzen vereinbart werden.

#### **§ 165**

### **Arbeitspausen**

(1) Die tägliche Arbeitszeit ist zur Erholung der Werktätigen durch ausreichende Pausen zu unterbrechen. Die Dauer und die Anzahl sind nach der Art und den Bedingungen der Arbeit festzulegen. Der Werktätige darf nicht länger als  $4\frac{1}{2}$  Stunden hintereinander ohne Pause arbeiten.

(2) Die Mindestdauer einer Pause beträgt 15 Minuten. Die Pause zur Einnahme der Hauptmahlzeit muß mindestens 30 Minuten betragen.

(3) Ist die Einhaltung der im Abs. 1 genannten Pausen infolge der ununterbrochenen Produktion oder der Arbeit im Dreischichtsystem nicht möglich, sind dem Werktätigen während der täglichen Arbeitszeit Kurzpausen zu gewähren. Die Kurzpausen müssen für vollbeschäftigte Werktätige zusammen mindestens 20 Minuten betragen. Sie gelten als Arbeitszeit. Für diese Zeit erhält der Werktätige den Durchschnittslohn.

#### **§ 166**

### **Arbeitsfreie Zeit**

(1) Die arbeitsfreie Zeit zwischen 2 Arbeitswochen hat in der Regel mindestens 48 Stunden zu umfassen.

(2) Die arbeitsfreie Zeit eines Werktätigen zwischen 2 Arbeitsschichten hat in der Regel mindestens 12 Stunden zu betragen.

(3) Für Jugendliche unter 18 Jahren muß die arbeitsfreie Zeit zwischen 2 Arbeitsschichten mindestens 13 Stunden betragen.

## § 167

### Arbeitszeitplan

(1) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen der Werk-tätigen sind im Betrieb so festzulegen, daß die Planaufgaben erfüllt, die Produktionsmittel, insbesondere die moderne Technik, voll genutzt, die For-derungen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes verwirklicht und günstige Bedingungen für die Teilnahme am Berufsverkehr, für die Unterbringung der Kinder entsprechend den Öffnungszeiten der Vorschuleinrichtungen, die Erholung, die Weiterbildung und die kulturelle und sportliche Betätigung der Werk-tätigen geschaffen werden. Der Betrieb hat die vorgesehenen Rege-lungen mit den zuständigen örtlichen Räten und Verkehrsbetrieben abzu-stimmen.

(2) Die betriebliche Regelung der Arbeitszeit ist in Arbeitszeitplänen zwi-schen dem Betriebsleiter und der zuständigen betrieblichen Gewerkschafts-leitung zu vereinbaren. Der Betrieb ist verpflichtet, die Arbeitszeitpläne den Werk-tätigen mindestens eine Woche vor dem Inkrafttreten bekanntzugeben.

(3) Für Werk-tätige mit schöpferischen wissenschaftlichen und künstleri-schen Tätigkeiten kann in den Rahmenkollektivverträgen vereinbart werden, daß sie zur besseren Erfüllung ihrer Aufgaben ihre Arbeitszeit ganz oder teilweise eigenverantwortlich einteilen.

### Sonntags- und Feiertagsarbeit

## § 168

(1) Sonn- und Feiertage sind Tage der Arbeitsruhe.

(2) Gesetzliche Feiertage sind der 1. Januar, Karfreitag, Ostersonntag, 1. Mai, Pfingstsonntag, Pfingstmontag, 7. Oktober sowie 25. und 26. De-zember.

(3) Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist zulässig, wenn es die Versorgung und Betreuung der Bevölkerung, der ununterbrochene Produktionsablauf, die volle Ausnutzung von Anlagen oder die Durchführung volkswirtschaftlich besonders wichtiger Aufgaben erfordern.

(4) Als Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit gilt die Arbeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr und bei Schichtarbeit die gesamte Schicht des Werk-tätigen, die an diesen Tagen in der Zeit zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr beginnt. In den Rahmenkollektivverträgen können abweichende Regelungen vereinbart wer-den.

## § 169

(1) Für Sonntagsarbeit, die nicht im Arbeitszeitplan vorgesehen war, ist ein Zuschlag von 50 % und für Arbeit an Feiertagen ein Zuschlag von 100 % des Tariflohnes zu zahlen.

(2) Für die durch Feiertage ausfallende Arbeitszeit erhalten die Werk-tätigen einen Ausgleich in Höhe des Tariflohnes.

## Nachtarbeit

### § 170

(1) Als Nachtarbeit gilt die Arbeit, die in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistet wird. In Ausnahmefällen können im Arbeitszeitplan Abweichungen bis zu 30 Minuten vorgesehen werden.

(2) Die Beschäftigung von Jugendlichen unter 18 Jahren in der Zeit von 18.00 Uhr bis 6.00 Uhr ist verboten. Lehrlinge ab Vollendung des 16. Lebensjahres können in dieser Zeit beschäftigt werden, wenn es die Ausbildung erfordert. Die Beschäftigung dieser Lehrlinge in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr ist nur mit vorheriger Zustimmung der Erziehungsberechtigten, des Betriebsarztes und der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung zulässig.

(3) Tuberkulosekranke und -rekonvaleszenten, Altersrentner und Rehabilitanden können Nachtarbeit ablehnen. Das gleiche gilt für andere Werktätige, wenn sie pflegebedürftige Haushaltsangehörige zu betreuen haben und die Betreuung nicht anderweitig gesichert ist. Die Pflegebedürftigkeit ist durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen.

(4) Schwerbeschädigte dürfen nur unter Berücksichtigung der Art und des Grades ihres Körperschadens zur Nachtarbeit herangezogen werden. Nachtarbeit ist für Schwerbeschädigte nicht zulässig, wenn ärztlich festgestellt wird, daß sie diese auf Grund ihres Körperschadens nicht leisten können.

(5) Für Schwangere, stillende Mütter und Frauen mit Kindern im Vorschulalter gilt § 243.

### § 171

(1) Für Nachtarbeit von mindestens 6 Stunden je Schicht wird eine Schichtprämie entsprechend den Rechtsvorschriften gezahlt. In den Rahmenkollektivverträgen können andere Regelungen vereinbart werden, wenn es die Besonderheiten der Arbeit erfordern.

(2) Besteht kein Anspruch auf Schichtprämie, ist für Nachtarbeit ein Zuschlag von 10 % des Tariflohnes zu zahlen. Ist die Nachtarbeit dem Werktätigen nicht mindestens 48 Stunden vor Beginn angekündigt worden, beträgt der Zuschlag 50 % des Tariflohnes.

(3) Besteht Anspruch auf Nachtzuschlag in Höhe von 50 % des Tariflohnes und ist der Zuschlag höher als die Schichtprämie, ist dieser Zuschlag als Schichtprämie zu zahlen.

## Überstundenarbeit

### § 172

(1) Überstundenarbeit darf nur in Ausnahmefällen und mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung angeordnet werden.

(2) Ausnahmefälle gemäß Abs. 1 sind:

- a) Notfälle (z. B. Katastrophen, Verkehrs- und Betriebsstörungen, unmittelbare Gefahren, die abzuwenden oder zu beseitigen sind),
- b) saisonbedingte Bergung und Verarbeitung von Nahrungsgütern,

- c) besonders wichtige betriebliche Aufgaben zur Versorgung und Betreuung der Bevölkerung,
- d) unaufschiebbare Arbeiten zur Aufrechterhaltung der Produktion und zur termingerechten Erfüllung besonders wichtiger betrieblicher Planaufgaben.

(3) Überstundenarbeit gemäß Abs. 2 Buchstaben b bis d ist dem Werkträgigen in der Regel mindestens 48 Stunden vorher anzukündigen.

#### § 173

(1) Überstundenarbeit dürfen der Betriebsleiter und die nach der Arbeitsordnung befugten leitenden Mitarbeiter anordnen.

(2) Die zur Anordnung von Überstundenarbeit erforderliche Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung ist vor der Anordnung einzuholen. Im Antrag auf die Zustimmung ist die Notwendigkeit der Überstundenarbeit eingehend zu begründen. Die nachträgliche Einholung der Zustimmung ist nur zulässig, wenn Überstunden in Notfällen oder auf Arbeitsstellen, die außerhalb des Sitzes des Betriebes liegen, notwendig waren.

#### § 174

(1) Für den Werkträgigen dürfen für 2 aufeinanderfolgende Tage nicht mehr als 4 und jährlich nicht mehr als 120 Überstunden angeordnet werden. Ausgenommen sind Überstunden bei Notfällen. Für einzelne Bereiche können in den Rahmenkollektivverträgen für die jährliche Überstundenzahl andere Höchstgrenzen vereinbart werden.

(2) Für Jugendliche von 16 bis 18 Jahren sind für 2 aufeinanderfolgende Tage nicht mehr als 2 und jährlich nicht mehr als 60 Überstunden zulässig.

#### § 175

(1) Für Jugendliche unter 16 Jahren und für Lehrlinge ist Überstundenarbeit verboten.

(2) Tuberkulosekranke und -rekonvaleszenten, Altersrentner und Rehabilitanden können Überstundenarbeit ablehnen. Das gleiche gilt für andere Werkträgige, wenn sie pflegebedürftige Haushaltsangehörige zu betreuen haben und die Betreuung nicht anderweitig gesichert ist. Die Pflegebedürftigkeit ist durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen.

(3) Schwerbeschädigte dürfen nur unter Berücksichtigung der Art und des Grades ihres Körperschadens zur Überstundenarbeit herangezogen werden. Überstundenarbeit ist für Schwerbeschädigte nicht zulässig, wenn ärztlich festgestellt wird, daß sie diese auf Grund ihres Körperschadens nicht leisten können.

(4) Für Schwangere, stillende Mütter und Frauen mit Kindern im Vorschulalter gilt § 243.

#### § 176

(1) Überstundenarbeit ist jede auf Anordnung geleistete Arbeit, die über die in den Arbeitszeitplänen festgelegte tägliche Arbeitszeit hinausgeht. In

den Rahmenkollektivverträgen können abweichende Regelungen vereinbart werden, wenn es die Eigenart der Arbeit erfordert.

(2) Bei Teilbeschäftigten liegt dann Überstundenarbeit vor, wenn die gesetzliche wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird.

(3) Überstunden bis zur Dauer von 30 Minuten gelten als halbe Überstunden und bei einer Dauer von über 30 Minuten als volle Überstunden. In den Rahmenkollektivverträgen können abweichende Regelungen vereinbart werden.

#### § 177

(1) Für Überstundenarbeit ist ein Zuschlag von 25 % des Tariflohnes zu zahlen.

(2) Hat der Werktätige Anspruch auf Bezahlung der Überstundenarbeit, kann ihm für Überstundenarbeit entsprechende Freizeit gewährt werden, wenn er damit einverstanden ist. Der Überstundenzuschlag ist auch in diesem Fall zu zahlen.

#### § 178

(1) Betriebsleiter, leitende Mitarbeiter und andere Mitarbeiter mit besonders hoher Verantwortung haben keinen Anspruch auf Lohn und Zuschläge für die über die gesetzliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit sowie auf Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit. Für Sonntags- und Feiertagsarbeit wird entsprechende Freizeit gewährt. Dieser Personenkreis ist in den Rahmenkollektivverträgen zu vereinbaren.

(2) Angestellte, die nicht im Abs. 1 erfaßt sind und deren Arbeitsaufgaben Hoch- bzw. Fachschulqualifikation erfordern, haben keinen Anspruch auf Lohn und Zuschläge für Überstundenarbeit sowie auf Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit. Ihnen wird für Überstunden-, Sonntags- und Feiertagsarbeit entsprechende Freizeit gewährt.

(3) Für Meister, Lehrkräfte, Erzieher, Ärzte, Künstler und andere Gruppen von Angestellten können in Rechtsvorschriften besondere Regelungen getroffen werden.

#### § 179

Treffen mehrere Zuschläge aus Überstunden-, Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit zusammen, wird nur der höchste Zuschlag gewährt.

#### § 180

##### **Arbeitsbereitschaft**

(1) Wenn es zur Versorgung und Betreuung der Bevölkerung, zur Sicherung des ungestörten Produktionsablaufes oder zur Einleitung von Maßnahmen bei unvorhergesehenen Ereignissen notwendig ist, kann festgelegt werden, daß sich der Werktätige im Betrieb oder außerhalb des Betriebes über seine Arbeitszeit hinaus zur Arbeit bereitzuhalten hat. Planmäßige Arbeitsbereitschaft ist im Arbeitszeitplan zu vereinbaren. Die Anordnung von außerplanmäßiger Arbeitsbereitschaft bedarf der Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung.

(2) Die Arbeitsbereitschaft ist zu vergüten. Das gilt nicht für den im § 178 Abs. 1 erfaßten Personenkreis, soweit Rahmenkollektivverträge keine ande-

ren Regelungen enthalten. Anstelle einer Vergütung kann in den Rahmenkollektivverträgen eine angemessene Freizeitgewährung vereinbart werden.

(3) Während der Arbeitsbereitschaft geleistete Arbeit ist wie Überstundenarbeit zu behandeln.

(4) In den Rahmenkollektivverträgen ist die Höchstdauer und die Vergütung der Arbeitsbereitschaft zu vereinbaren.

(5) Die Bestimmungen der §§ 175 und 243 gelten für Arbeitsbereitschaft entsprechend.

### Freistellung von der Arbeit

#### § 181

Der Werkstätige hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit, soweit das in diesem Gesetz oder in anderen Rechtsvorschriften festgelegt ist. Ist der Anspruch terminlich nicht eindeutig bestimmt, hat der Betrieb die Zeit der Freistellung so festzulegen, daß der Zweck der Freistellung erfüllt wird und die Wünsche des Werkstätigen weitgehend berücksichtigt werden.

#### § 182

(1) Eine Freistellung von der Arbeit erfolgt zur Wahrnehmung staatlicher und gesellschaftlicher Funktionen, soweit deren Ausübung außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist.

(2) Eine Freistellung von der Arbeit erfolgt zur

- a) Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die im staatlichen Interesse liegen,
- b) Ableistung des Reservistenwehrdienstes und zur Erfüllung der Pflichten, die sich für Wehrpflichtige außerhalb des Wehrdienstes ergeben, entsprechend den Rechtsvorschriften,
- c) Teilnahme an Einsätzen im Interesse der Gewährleistung von Ordnung und Sicherheit, zur Durchführung des Dienstes in den Kampfgruppen der Arbeiterklasse sowie im Rahmen der Zivilverteidigung und der vor-militärischen Ausbildung, soweit diese Aufgaben nicht außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen sind,
- d) Teilnahme an Lehrgängen und Veranstaltungen zur politischen und fachlichen Weiterbildung, soweit diese nicht außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden können,
- e) Teilnahme an Lehrveranstaltungen und Prüfungen im Fern- und Abendstudium entsprechend den Rechtsvorschriften und zur Qualifizierung entsprechend den Festlegungen im Qualifizierungsvertrag gemäß § 154 Abs. 2,
- f) Mitwirkung an der Vorbereitung und Durchführung von gesellschaftlichen, sportlichen und kulturellen Veranstaltungen entsprechend den Rechtsvorschriften.

(3) Jugendliche sind zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht im erforderlichen Umfang von der Arbeit freizustellen. Die Freistellung hat für einen vollen Arbeitstag zu erfolgen, wenn die Berufsschulzeit, einschließlich der Fahr- und Wegezeit, mindestens 6 Stunden beträgt.

(4) Für die Dauer der Freistellung wird ein Ausgleich in Höhe des Durchschnittslohnes gezahlt. Das gilt nicht bei Freistellungen zur Aus- und Weiter-

bildung, wenn Stipendien gewährt werden. Bei Ableistung des Reservistenwehrdienstes richtet sich die Höhe der Ausgleichszahlung nach den hierfür geltenden Rechtsvorschriften.

#### § 183

- (1) Eine Freistellung von der Arbeit erfolgt, wenn der Werkstätige
- a) auf Grund arbeitsrechtlicher oder anderer Bestimmungen im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit oder in Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten ärztlich untersucht oder behandelt wird,
  - b) infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit oder wegen des Verdachts einer Berufskrankheit medizinische Behandlung in Anspruch nehmen oder ärztlich untersucht werden muß,
  - c) sich in Rechtsvorschriften festgelegten oder angeordneten Untersuchungen, Gesundheitskontrollen bzw. medizinischen Behandlungsmaßnahmen bei übertragbaren Krankheiten sowie in Rechtsvorschriften festgelegten oder staatlich allgemein empfohlenen Schutzimpfungen oder anderen Schutzanwendungen unterzieht,
- soweit die medizinische Betreuung während der Arbeitszeit stattfinden muß. Für die Dauer der Freistellung erhält der Werkstätige einen Ausgleich in Höhe des Durchschnittslohnes.

(2) Eine Freistellung von der Arbeit erfolgt, wenn der Werkstätige während der Arbeitszeit sofort einen Arzt in Anspruch nehmen muß. Für die Dauer der Freistellung erhält der Werkstätige einen Ausgleich in Höhe des Tariflohnes.

(3) Muß der Werkstätige andere ärztliche Untersuchungen und notwendige Behandlungsmaßnahmen während der Arbeitszeit in Anspruch nehmen, hat der Betrieb ihm die Möglichkeit zu geben, die ausfallende Arbeitszeit vor- bzw. nachzuarbeiten. Ist die Vor- bzw. Nacharbeit aus betrieblichen Gründen nicht möglich oder für den Werkstätigen nicht zumutbar, erhält der Werkstätige für die ausfallende Arbeitszeit einen Ausgleich in Höhe des Tariflohnes. Die Entscheidung darüber, ob die Vor- bzw. Nacharbeit für den Werkstätigen zumutbar ist, trifft der Betriebsleiter mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung.

(4) Für die Freistellung von der Arbeit zur Schwangeren- und Mütterberatung gilt § 248.

#### § 184

- (1) Eine Freistellung von der Arbeit erfolgt:
- a) bei eigener Eheschließung und bei Niederkunft der Ehefrau für die Dauer eines Arbeitstages,
  - b) bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt innerhalb des Wohnortes für die Dauer eines Arbeitstages, nach einem anderen Wohnort für die Dauer von 2 Arbeitstagen,
  - c) für Werkstätige, die physisch schwerst- oder psychisch schwergeschädigte Haushaltsangehörige zur medizinischen Betreuung in den vom Arzt oder von der zuständigen Fürsorgeeinrichtung bescheinigten Fällen begleiten müssen, für die erforderliche Zeit,
  - d) beim Tod des Ehegatten, eines Elternteils, eines Kindes oder eines zum Haushalt gehörenden Familienmitgliedes für die Dauer von 2 Arbeitstagen,

- e) für Werkstätige, die vor ein Gericht oder ein staatliches Untersuchungs-, Kontroll- oder Aufsichtsorgan oder ein für die Durchführung von Ordnungsstrafverfahren zuständiges Organ geladen werden, für die erforderliche Zeit.

Für die Dauer der Freistellung erhält der Werkstätige einen Ausgleich in Höhe des Tariflohnes.

(2) Bei Ladung vor ein Gericht, ein staatliches Untersuchungs-, Kontroll- oder Aufsichtsorgan oder ein für die Durchführung von Ordnungsstrafverfahren zuständiges Organ wird die Ausgleichszahlung nicht gewährt, wenn der Werkstätige

- a) den ausgefallenen Arbeitslohn durch das betreffende Organ erstattet erhält,
- b) wegen einer von ihm begangenen Straftat, Verfehlung oder Ordnungswidrigkeit geladen wurde,
- c) Kläger oder Verklagter bzw. Antragsteller oder Antragsgegner in zivil- oder familienrechtlichen Streitfällen ist.

#### § 185

(1) Vollbeschäftigte werktätige Frauen mit eigenem Haushalt erhalten monatlich einen Hausarbeitstag, wenn

- a) sie verheiratet sind,
- b) Kinder bis zu 18 Jahren zum Haushalt gehören,
- c) pflegebedürftige Familienangehörige zum Haushalt gehören und die Pflegebedürftigkeit ärztlich bescheinigt ist,
- d) sie das 40. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Der Hausarbeitstag ist im laufenden Monat zu gewähren und zu nehmen. Zwischen der werktätigen Frau und dem Betrieb wird der Tag, an dem der Hausarbeitstag genommen wird, vereinbart.

(3) Der Hausarbeitstag wird im laufenden Monat nicht gewährt, wenn die werktätige Frau der Arbeit unentschuldigt ferngeblieben ist. Hat die werktätige Frau im laufenden Monat den Hausarbeitstag bereits in Anspruch genommen, wird dieser im darauffolgenden Monat nicht gewährt.

(4) Der Hausarbeitstag wird auch

- a) vollbeschäftigten alleinstehenden Vätern mit Kindern bis zu 18 Jahren, wenn es die Betreuung des Kindes bzw. der Kinder erfordert,
- b) vollbeschäftigten Männern bei ärztlich bescheinigter Pflegebedürftigkeit der Ehefrau, wenn es die Erfüllung der Aufgaben im Haushalt erfordert, gewährt. Die Entscheidung trifft der Betriebsleiter mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung.

(5) Für die durch den Hausarbeitstag ausfallende Arbeitszeit wird ein Ausgleich in Höhe des Tariflohnes gezahlt. Eine Abgeltung des Hausarbeitstages in Geld ist nicht zulässig.

#### § 186

(1) Werkstätige sind von der Arbeit freizustellen, wenn es zur ärztlich bescheinigten Pflege ihres erkrankten Kindes oder zum Arztbesuch ihres Kindes erforderlich ist. Das gleiche gilt, wenn die Betreuung des Kindes

wegen vorübergehender Quarantäne für die Kinderkrippe oder den Kindergarten erforderlich und durch andere nicht möglich ist.

(2) Alleinstehende Werkstätige erhalten bei Freistellung zur Pflege ihres erkrankten Kindes von der Sozialversicherung eine Unterstützung in Höhe von 90 % des Nettodurchschnittsverdienstes bis zu 2 Arbeitstagen.

(3) Müssen alleinstehende Werkstätige länger von der Arbeit fernbleiben, zahlt die Sozialversicherung im Anschluß an die im Abs. 2 genannte Leistung eine Unterstützung in Höhe des Krankengeldes, auf das der Werkstätige bei eigener Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit ab 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit Anspruch hat.

(4) Die Dauer der Unterstützung gemäß Abs. 3 und die Gewährung einer Unterstützung in weiteren Fällen wird in Rechtsvorschriften geregelt.

#### § 187

(1) Werkstätige sind für die erforderliche Zeit von der Arbeit freizustellen, wenn bei Erkrankung des Ehegatten die notwendige Betreuung der zum Haushalt gehörenden Kinder durch diesen entsprechend ärztlicher Bescheinigung oder durch andere nicht möglich ist.

(2) Werkstätige, deren Ehegatte nicht berufstätig ist, erhalten für die Dauer der Freistellung, längstens für 4 Wochen im Kalenderjahr, eine Unterstützung von der Sozialversicherung in Höhe des Krankengeldes, auf das sie bei eigener Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit ab 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit Anspruch haben.

#### § 188

Werkstätige können in Ausnahmefällen aus dringenden familiären oder anderen gerechtfertigten Gründen stunden- oder tageweise unbezahlt freigestellt werden.

### 9. Kapitel

## Erholungsurlaub

### Grundsätze

#### § 189

Zur Verwirklichung des Rechts auf Erholungsurlaub sind die Betriebe verpflichtet, durch die effektive Nutzung und den planmäßigen Ausbau von Erholungsmöglichkeiten in enger Zusammenarbeit mit dem Freien Deutschen Gewerkschaftsbund immer bessere Voraussetzungen zu schaffen, damit die Werkstätigen ihren Erholungsurlaub unter vorbildlichen gesundheitlichen, kulturellen und sozialen Bedingungen verbringen können. Dabei ist die Familienerholung besonders zu unterstützen.

#### § 190

(1) Alle Werkstätigen erhalten jährlich einen bezahlten Erholungsurlaub.

(2) Die Dauer des Erholungsurlaubs ergibt sich aus dem Grundurlaub sowie Zusatzurlaub, der entsprechend den in Rechtsvorschriften festgelegten Voraussetzungen gewährt wird.

## **Zusatzurlaub**

### **§ 191**

(1) Werkstätige, die überwiegend besonderen Arbeiterschwernissen oder Arbeitsbelastungen ausgesetzt sind oder eine besonders verantwortliche Tätigkeit ausüben, erhalten einen arbeitsbedingten Zusatzurlaub. Besteht aus mehreren Gründen Anspruch auf arbeitsbedingten Zusatzurlaub, wird nur der höchste Zusatzurlaub gewährt.

(2) Die Tätigkeiten, für die arbeitsbedingter Zusatzurlaub zu gewähren ist, und die Dauer des Zusatzurlaubs sind in den Rahmenkollektivverträgen (Urlaubskatalog) zu vereinbaren.

(3) Die Tätigkeiten, für die im Betrieb auf der Grundlage des Urlaubskatalogs arbeitsbedingter Zusatzurlaub gewährt wird, und die Dauer des Zusatzurlaubs sind in einer Liste zu erfassen. Die Liste des arbeitsbedingten Zusatzurlaubs ist Anlage des Betriebskollektivvertrages.

### **§ 192**

Für bestimmte Personengruppen wird entsprechend den Rechtsvorschriften Zusatzurlaub gewährt.

### **§ 193**

Schwerbeschädigte, Tuberkulosekranke und -rekonvaleszenten sowie Blinde haben Anspruch auf einen Zusatzurlaub. Der Zusatzurlaub wird nur aus einem der genannten Gründe gewährt.

### **§ 194**

#### **Erholungsurlaub für Kämpfer gegen den Faschismus und Verfolgte des Faschismus**

Kämpfer gegen den Faschismus und Verfolgte des Faschismus haben Anspruch auf einen erhöhten jährlichen Erholungsurlaub.

### **§ 195**

#### **Anteilurlaub**

(1) Werkstätige, die nur während eines Teils des Kalenderjahres in einem Arbeitsrechtsverhältnis stehen, erhalten einen entsprechenden Anteilurlaub.

(2) Scheidet ein Werkstätiger aus dem Betrieb aus, ist ihm auf Verlangen der zustehende Anteilurlaub zu gewähren. Wird der Anteilurlaub nicht genommen, hat ihn der nachfolgende Betrieb zu gewähren.

(3) Wird ein Werkstätiger fristlos entlassen bzw. fristlos abberufen, ist ihm der aus diesem Arbeitsrechtsverhältnis zustehende Anteilurlaub vom Nachfolgebetrieb zu gewähren, wenn er innerhalb des Kalenderjahres ein anderes Arbeitsrechtsverhältnis begründet.

#### **Gewährung des Erholungsurlaubs**

### **§ 196**

(1) Der Erholungsurlaub ist innerhalb des Kalenderjahres zu gewähren und zu nehmen. Aus dringenden betrieblichen Gründen oder auf Wunsch des

Werkstätigen kann festgelegt werden, daß der Erholungsurlaub bis zum 31. März des folgenden Jahres angetreten wird.

(2) Für die Gewährung des Erholungsurlaubs im Zusammenhang mit dem Schwangerschafts- und Wochenurlaub gilt § 245.

#### § 197

(1) Beginn und Ende des Erholungsurlaubs sind im Urlaubsplan des Betriebes festzulegen. Der Betrieb ist verpflichtet, die Urlaubszeit der Werkstätigen so festzulegen, daß der Erholungsurlaub auf alle Monate des Jahres verteilt und die planmäßige Erfüllung der betrieblichen Aufgaben gesichert wird sowie die Wünsche der Werkstätigen weitgehend berücksichtigt werden. Dem Werkstätigen sind zur Sicherung einer ausreichenden Erholung mindestens 3 Wochen des jährlichen Erholungsurlaubs zusammenhängend zu gewähren.

(2) Der Urlaubsplan ist vom Betrieb zu Beginn des Jahres aufzustellen. Er bedarf der Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung.

(3) Der Urlaubsplan ist für den Betrieb und für den Werkstätigen verbindlich. Änderungen des Urlaubsplanes aus zwingenden betrieblichen Gründen sind nur mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung zulässig.

#### § 198

(1) Eine Unterbrechung oder vorfristige Beendigung des Erholungsurlaubs darf nur aus zwingenden betrieblichen Gründen und mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung angeordnet werden.

(2) Bei angeordneter Unterbrechung oder vorfristiger Beendigung hat der Werkstätige Anspruch auf Verlängerung des Erholungsurlaubs bis zu 2 Arbeitstagen. Die Dauer der Urlaubsverlängerung legt der Betriebsleiter mit vorheriger Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung fest.

(3) Die durch die Unterbrechung oder vorfristige Beendigung des Erholungsurlaubs entstehenden unvermeidbaren Kosten sind dem Werkstätigen vom Betrieb zu erstatten. Das gilt auch, wenn die im Urlaubsplan festgelegte Urlaubszeit des Werkstätigen aus betrieblichen Gründen geändert wird.

#### § 199

##### Urlaubsvergütung

(1) Für die Zeit des Erholungsurlaubs erhält der Werkstätige eine Urlaubsvergütung in Höhe des Durchschnittslohnes. Die Urlaubsvergütung wird für die durch den Erholungsurlaub tatsächlich ausfallende Arbeitszeit gewährt.

(2) Die Urlaubsvergütung ist auf Antrag vor Antritt des Erholungsurlaubs zu zahlen.

#### § 200

##### Abgeltung des Erholungsurlaubs in Geld

Anspruch auf Abgeltung des Erholungsurlaubs in Geld besteht nur dann, wenn

a) die Gewährung des Erholungsurlaubs infolge Invalidität nicht mehr möglich ist,

- b) der Werk tätige den Erholungsurlaub bis zum 31. März des folgenden Jahres infolge ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit, Quarantäne oder Freistellung von der Arbeit nicht antreten konnte,
- c) bei befristeten Arbeitsrechtsverhältnissen der Erholungsurlaub infolge ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit, Quarantäne oder Freistellung von der Arbeit bis zur Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses nicht genommen werden kann.

## 10. Kapitel

### Gesundheits- und Arbeitsschutz

#### Grundsätze

##### § 201

(1) Der Betrieb ist verpflichtet, den Schutz der Gesundheit und Arbeitskraft der Werk tätigen vor allem durch die Gestaltung und Erhaltung sicherer, erschwerungsfreier sowie die Gesundheit und Leistungsfähigkeit fördernder Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Der Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter sind verpflichtet, die Erfordernisse des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sowie Brandschutzes als Bestandteil der Leitung und Planung des Reproduktionsprozesses zu verwirklichen. Dabei haben sie die aktive Mitwirkung der Werk tätigen zu fördern.

(2) Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen, die ehrenamtlichen Arbeitsschutzinspektoren, die Arbeitsschutzkommissionen und die Arbeitsschutz-obleute haben das Recht, Arbeitsmittel, Arbeitsverfahren und Arbeitsstätten zur Verwirklichung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes zu überprüfen, Ermittlungen und Untersuchungen über Ursachen von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, sonstigen arbeitsbedingten Erkrankungen und Arbeitserschwerungen durchzuführen und die Beseitigung von Mängeln zu fordern. Sie sind berechtigt, zu Projekten für neue oder zu rekonstruierende Arbeitsmittel und Arbeitsstätten Erläuterungen zu verlangen, Stellung zu nehmen, die Gewährleistung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes zu fordern und Vorschläge zu seiner weiteren Verbesserung zu unterbreiten. Der Betriebsleiter hat der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung die Einsichtnahme in die entsprechenden wissenschaftlich-technischen Arbeitsunterlagen zu ermöglichen.

(3) Der Betrieb hat entsprechend den Rechtsvorschriften Einrichtungen des Betriebsgesundheitswesens zu schaffen und zu unterhalten. Zur Erfüllung seiner Pflichten im Gesundheits- und Arbeitsschutz hat der Betriebsleiter mit dem Leiter der Einrichtung des Betriebsgesundheitswesens eng zusammenzuarbeiten. Der Betrieb hat die Einrichtung des Betriebsgesundheitswesens bei der Verwirklichung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

##### § 202

(1) Die Anforderungen, die bei der Gestaltung und Anwendung von Arbeitsmitteln, Arbeitsverfahren und Arbeitsstätten zur Gewährleistung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen zu erfüllen sind, werden in Rechtsvorschriften festgelegt.

(2) Die Rechtsvorschriften des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sowie

Brandschutzes sind durch betriebliche Regelungen zu konkretisieren, soweit es entsprechend den Bedingungen des Betriebes zur Gewährleistung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen erforderlich ist. Die Regelungen sind unter Teilnahme der Werkstätigen auszuarbeiten, mit dem Leiter der Einrichtung des Betriebsgesundheitswesens abzustimmen und vom Betriebsleiter mit Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung zu erlassen.

#### § 203

(1) Der Betrieb hat den Krankenstand und das Unfallgeschehen gemeinsam mit den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen und der Einrichtung des Betriebsgesundheitswesens regelmäßig zu untersuchen und auszuwerten und erforderliche Maßnahmen zur Beseitigung der Ursachen und begünstigenden Bedingungen durchzuführen sowie die Entwicklung der gesunden Lebensführung zu fördern. Dabei sind die Erfahrungen der Arbeitskollektive und der Gesundheitshelfer zu berücksichtigen.

(2) Der Betriebsleiter hat gemeinsam mit dem Leiter der Einrichtung des Betriebsgesundheitswesens und Vertretern der Betriebsgewerkschaftsleitung monatliche Kontrollberatungen durchzuführen.

#### § 204

In den Betrieben sind zur Wahrnehmung von Aufgaben auf dem Gebiet des Gesundheits- und Arbeitsschutzes Sicherheitsinspektoren einzusetzen oder Sicherheitsinspektionen bzw. andere Organe zu bilden, die den Betriebsleiter bei der Erfüllung seiner Pflichten im Gesundheits- und Arbeitsschutz unterstützen und ihm direkt unterstellt sind. Einzelheiten werden in Rechtsvorschriften geregelt.

### **Arbeitsmittel, Arbeitsverfahren und Körperschutzmittel**

#### § 205

(1) Der Betrieb ist verpflichtet, Arbeitsmittel, Arbeitsverfahren und Arbeitsstätten so zu entwickeln, zu projektieren, zu konstruieren, herzustellen, zu errichten, in Betrieb zu nehmen, zu unterhalten und instand zu setzen, daß die geforderte Arbeitssicherheit gewährleistet ist. Körperlich schwere und gesundheitsgefährdende Arbeit ist planmäßig einzuschränken, Arbeitsmittel, Arbeitsverfahren und Arbeitsstätten sind zunehmend sicherer und erschwerisfrei zu gestalten.

(2) Die Inbetriebnahme und Nutzung von Arbeitsmitteln, Arbeitsverfahren und Arbeitsstätten bedürfen der Zustimmung, Beaufsichtigung oder Überwachung durch die zuständigen staatlichen Organe, soweit dafür besondere Rechtsvorschriften bestehen.

(3) Der Betrieb hat entsprechend den Erfordernissen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes die Arbeitsmittel, Arbeitsverfahren und Arbeitsstätten in bestimmten Zeitabständen zu überprüfen und planmäßig zu verbessern.

#### § 206

(1) Den Werkstätigen sind durch den Betrieb die erforderlichen Körperschutzmittel kostenlos zur Verfügung zu stellen. Der Betrieb hat die ständige Ver-

wendungsfähigkeit und den bestimmungsgemäßen Einsatz der Körperschutzmittel zu sichern.

(2) Die Werkstätigen sind verpflichtet, die ihnen zur Verfügung gestellten Körperschutzmittel zweckentsprechend zu verwenden und pfleglich zu behandeln.

### **Arbeitsmedizinische Betreuung**

#### **§ 207**

Werkstätige, die eine körperlich schwere oder gesundheitsgefährdende Arbeit übernehmen sollen, sind vor Aufnahme der Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen entsprechend den Rechtsvorschriften ärztlich zu untersuchen. Das gleiche gilt für Werkstätige, die eine Tätigkeit ausüben, für die die ständige gesundheitliche Überwachung in Rechtsvorschriften festgelegt ist. Die Untersuchungen sind für die Werkstätigen kostenlos.

#### **§ 208**

Der Betrieb hat zu gewährleisten, daß Werkstätige mit besonderen Arbeitsbeanspruchungen, Werkstätige ab 5. Jahr vor Erreichen des Rentenalters und Werkstätige, deren Gesundheitszustand es erfordert, in die arbeitsmedizinische Dispensairebetreuung einbezogen werden.

#### **§ 209**

(1) Wird ärztlich festgestellt, daß ein Werkstätiger für die vereinbarte Arbeitsaufgabe gesundheitlich nicht mehr geeignet ist, darf er mit dieser nicht weiter beschäftigt werden. Der Betrieb hat ihm eine seinen Fähigkeiten und seiner gesundheitlichen Eignung entsprechende zumutbare andere Arbeit im Betrieb oder, wenn das nicht möglich ist, in einem anderen Betrieb anzubieten.

(2) Ist der Werkstätige auf Grund einer arbeitsbedingten Gesundheitsschädigung für die vereinbarte Arbeitsaufgabe gesundheitlich nicht mehr geeignet und übernimmt er die angebotene andere Arbeit, hat der Betrieb eine erforderliche Qualifizierung zu gewährleisten und dem Werkstätigen die Qualifizierungskosten zu erstatten.

(3) Werkstätigen im höheren Lebensalter, die aus Altersgründen eine andere Tätigkeit übernehmen möchten, hat der Betrieb eine ihren Fähigkeiten und ihrer gesundheitlichen Eignung entsprechende zumutbare andere Arbeit im Betrieb oder, wenn das nicht möglich ist, in einem anderen Betrieb anzubieten.

#### **§ 210**

### **Besonderer Schutz der werktätigen Frauen und Jugendlichen**

(1) Die Gesundheit und Arbeitskraft der Frauen und der Jugendlichen unter 18 Jahren werden besonders geschützt.

(2) Die Arbeitsbedingungen sind entsprechend den physischen und physiologischen Besonderheiten der Frau und dem körperlichen Entwicklungsstand der Jugendlichen zu gestalten.

(3) Jugendliche dürfen nur beschäftigt werden, wenn vorher ärztlich festgestellt ist, daß sie für die Tätigkeit gesundheitlich geeignet sind. Während

ihrer Beschäftigung sind sie regelmäßig, mindestens einmal jährlich, zu untersuchen.

(4) Frauen und Jugendliche dürfen nicht mit körperlich schweren oder gesundheitsgefährdenden Arbeiten beschäftigt werden. Diese Arbeiten sind in Rechtsvorschriften festzulegen.

### **Befähigung der Werk tätigen im Gesundheits- und Arbeitsschutz**

#### **§ 211**

(1) Der Betrieb hat zu sichern, daß die Werk tätigen die zur Ausübung ihrer Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie Brandschutz besitzen. Den Werk tätigen sind die zutreffenden Bestimmungen zugänglich zu machen und zu erläutern. Das Streben der Werk tätigen nach gesunder Lebensführung ist durch Vermittlung des notwendigen Wissens zu unterstützen.

(2) Die Werk tätigen sind verpflichtet, die für ihre Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie Brandschutz zu erwerben und die notwendigen Prüfungen abzulegen.

#### **§ 212**

Werk tätige, an die auf Grund ihrer Arbeitsaufgabe erhöhte Anforderungen zur Verwirklichung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sowie Brandschutzes gestellt sind, wie Projektanten, Konstrukteure, Technologen und Lehrkräfte, haben sich über die für ihre speziellen Aufgaben zutreffenden Bestimmungen und Erkenntnisse zu informieren und diese bei der Ausübung ihrer Tätigkeit zu berücksichtigen.

#### **§ 213**

(1) Der Betrieb hat die leitenden Mitarbeiter zur Durchsetzung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sowie Brandschutzes und zur Förderung der gesunden Lebensführung in ihren Verantwortungsbereichen zu befähigen und ihre ständige Weiterbildung zu sichern. Der Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter sind verpflichtet, sich über die für ihre Bereiche zutreffenden Bestimmungen ständig zu informieren.

(2) In Bereichen der Produktion und Produktionsvorbereitung sowie in anderen Bereichen mit erhöhten Anforderungen auf dem Gebiet des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sowie Brandschutzes dürfen als leitende Mitarbeiter nur Werk tätige beschäftigt werden, die ihre Befähigung auf diesem Gebiet nachgewiesen haben.

(3) Die Befähigung ist regelmäßig in Abständen von 2 bis 4 Jahren und bei grundlegenden Veränderungen der Technik, Technologie und Arbeitsorganisation erneut nachzuweisen.

#### **§ 214**

Arbeiten, zu deren Ausführung nach den Rechtsvorschriften eine besondere Berechtigung erforderlich ist, dürfen nur solchen Werk tätigen übertragen werden, die diese Berechtigung besitzen.

## § 215

(1) Die Werkstätigen sind in regelmäßigen Abständen über die für sie zutreffenden Rechtsvorschriften und betrieblichen Festlegungen auf dem Gebiet des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sowie Brandschutzes, über Maßnahmen und Methoden zur Abwendung möglicher arbeitsbedingter Gefahren sowie über das zur Vermeidung von Schäden erforderliche Verhalten zu belehren. Darüber hinaus sind Belehrungen durchzuführen bei Arbeitsaufnahme, bei vorübergehender Übertragung einer anderen Arbeit, bei Veränderung der Arbeitsbedingungen sowie nach besonderen Vorkommnissen. Die Durchführung der Belehrungen ist schriftlich nachzuweisen und vom übergeordneten Leiter zu kontrollieren.

(2) Die Belehrungen sind während der Arbeitszeit durchzuführen. Wenn es die Technologie erfordert, können sie außerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Für die Zeit der Belehrung erhalten die Werkstätigen den Durchschnittslohn.

## § 216

### Schonarbeit

(1) Wird ärztlich festgestellt, daß der Werkstätige wegen vorübergehender Minderung der Arbeitsfähigkeit oder zum vorbeugenden Gesundheitsschutz die vereinbarte Arbeitsaufgabe unter den bisherigen Bedingungen zeitweilig nicht ausführen kann, hat der Betrieb durch Einschränkung der Arbeitsaufgabe, Veränderung der Bedingungen am Arbeitsplatz oder Veränderung der Arbeitszeit die Weiterbeschäftigung des Werkstätigen mit dieser Arbeitsaufgabe zu ermöglichen oder ihm eine zumutbare andere Arbeit zu übertragen (Schonarbeit).

(2) Die Dauer der Schonarbeit wird durch den behandelnden Arzt in Abstimmung mit dem Betrieb festgelegt und kann bis zu 12 Wochen betragen. Mit Zustimmung der Ärzteberatungskommission kann die Dauer der Schonarbeit bis zu weiteren 12 Wochen verlängert werden.

(3) Bei Schonarbeit erhält der Werkstätige mindestens den Durchschnittslohn.

### Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

## § 217

(1) Der Betrieb hat Unfallgefahren bei der Arbeit und andere arbeitsbedingte Gesundheitsgefährdungen zu beseitigen oder, wenn das nicht sofort möglich ist, weitestgehend zu mindern.

(2) Die Werkstätigen haben festgestellte Mängel im Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie Brandschutz und Arbeitsunfälle unverzüglich zu melden und bei Feststellung von Unfallgefahren erste Sicherungsmaßnahmen, wie Kenntlichmachung und Absichern der Gefahrenstelle, zu ergreifen.

(3) Die Arbeit ist einzustellen, wenn das Leben von Werkstätigen unmittelbar gefährdet ist oder wenn die unmittelbare Gefahr einer erheblichen Gesundheitsschädigung besteht.

(4) Der Betrieb hat zu sichern, daß Werkstätigen bei Verletzungen und plötzlichen Erkrankungen unverzüglich Erste Hilfe geleistet wird.

## § 218

Der Betrieb hat Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten im Zusammenwirken mit den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen und der Einrichtung des Betriebsgesundheitswesens unverzüglich zu untersuchen und ihre Ursachen und begünstigenden Bedingungen zu beseitigen. Die Ergebnisse der Untersuchungen und die erforderlichen Maßnahmen sind schriftlich festzulegen und im Arbeitskollektiv auszuwerten.

## § 219

(1) Der Betrieb ist verpflichtet, dem Werk tätigen bei Schädigung seiner Gesundheit durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit Unterstützung und Hilfe zu gewähren. Er hat ihm, wenn er seine bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben kann, eine seinen Fähigkeiten und seiner gesundheitlichen Eignung entsprechende zumutbare andere Arbeit im Betrieb oder, wenn das nicht möglich ist, in einem anderen Betrieb anzubieten.

(2) Beim Tode eines Werk tätigen durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit ist den Hinterbliebenen Hilfe zu gewähren. Sie sind, soweit sie nicht berufstätig sind und eine Arbeit aufnehmen möchten, dabei zu unterstützen.

(3) Für die materielle Sicherheit bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit gelten weiterhin die Bestimmungen über Schadenersatzleistungen des Betriebes (§§ 267 bis 269) und über Sach- und Geldleistungen der Sozialversicherung (§§ 280 bis 290).

## § 220

(1) Ein Arbeitsunfall ist die Verletzung eines Werk tätigen im Zusammenhang mit dem Arbeitsprozeß. Die Verletzung muß durch ein plötzliches, von außen einwirkendes Ereignis hervorgerufen worden sein.

(2) Als Arbeitsunfall gilt auch ein Unfall auf einem mit der Tätigkeit im Betrieb zusammenhängenden Weg zur und von der Arbeitsstelle.

(3) Den Arbeitsunfällen sind Unfälle bei organisierten gesellschaftlichen, kulturellen oder sportlichen Tätigkeiten gleichgestellt. Einzelheiten werden in Rechtsvorschriften festgelegt.

(4) Durch Ausübung des Dienstes bei den bewaffneten Organen bzw. der Zollverwaltung der Deutschen Demokratischen Republik erlittene Körper- und Gesundheitsschäden gelten als Folge eines Arbeitsunfalles bzw. einer Berufskrankheit.

(5) Ein Unfall, als dessen Ursache Alkoholmißbrauch des Werk tätigen festgestellt wird, gilt nicht als Arbeitsunfall.

## § 221

Eine Berufskrankheit ist eine Erkrankung, die durch arbeitsbedingte Einflüsse bei der Ausübung bestimmter beruflicher Tätigkeiten bzw. Arbeitsaufgaben hervorgerufen wird und die in der „Liste der Berufskrankheiten“ genannt ist. Einzelheiten werden in Rechtsvorschriften festgelegt.

## § 222

Die Entscheidung, ob ein Arbeitsunfall bzw. eine Berufskrankheit vorliegt, trifft die Betriebsgewerkschaftsleitung bzw. die Verwaltung der Sozialversicherung beim Kreisvorstand des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes.

## 11. Kapitel

### Geistig-kulturelles und sportliches Leben und soziale Betreuung der Werktätigen im Betrieb

#### Geistig-kulturelles Leben, Körperkultur und Sport

##### § 223

(1) Zur Verwirklichung des Rechts auf Teilnahme am kulturellen Leben, an Körperkultur und Sport ist der Betrieb verpflichtet,

- a) die geistig-kulturelle und sportliche Betätigung der Werktätigen des Betriebes, ihre weltanschauliche, ökonomische und ästhetische Bildung und Erziehung sowie die Entwicklung des geistig-kulturellen Lebens mit der Bewegung „Sozialistisch arbeiten, lernen und leben“ zu fördern,
- b) die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen und Arbeitskollektive bei der Erhöhung des Niveaus des geistig-kulturellen Lebens zu unterstützen und alle Bedingungen für die Förderung des kulturellen Schöpfertums der Werktätigen zu schaffen,
- c) die regelmäßige sportliche Betätigung der Werktätigen zu fördern und die Grundorganisation des Deutschen Turn- und Sportbundes der DDR, insbesondere die Betriebssportgemeinschaft, bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen,
- d) die Bedingungen für eine vielseitige kulturelle, sportliche und touristische Betätigung der Jugend, insbesondere zur Förderung der Freizeitgestaltung in den Jugendkollektiven, unter Nutzung der Initiativen der Jugend zu schaffen.

(2) Der Betriebsleiter hat die Aufgaben zur planmäßigen Entwicklung des geistig-kulturellen und sportlichen Lebens gemeinsam mit der Betriebsgewerkschaftsleitung, der Leitung der Grundorganisation der Freien Deutschen Jugend und des Deutschen Turn- und Sportbundes der DDR sowie der anderen gesellschaftlichen Organisationen zu lösen. Dabei ist eng mit den örtlichen Volksvertretungen und deren Räten zusammenzuarbeiten.

(3) Den Familienangehörigen der Werktätigen ist entsprechend den betrieblichen Bedingungen die Möglichkeit zu geben, am geistig-kulturellen und sportlichen Leben des Betriebes teilzunehmen.

##### § 224

(1) Der Betrieb hat zu gewährleisten, daß die betrieblichen Kultur-, Jugend- und Sporteinrichtungen und die finanziellen Fonds zur Entwicklung des geistig-kulturellen und sportlichen Lebens zweckentsprechend eingesetzt und effektiv genutzt werden. Die kulturellen und sportlichen Interessen der Jugend sind besonders zu berücksichtigen.

(2) Der Betrieb hat die materiellen, finanziellen und personellen Voraussetzungen für die Unterhaltung und Instandhaltung der betrieblichen Kultur-, Jugend- und Sporteinrichtungen zu schaffen und die dafür erforderlichen Maßnahmen in den Plan aufzunehmen. Er hat im Rahmen seiner Möglichkeiten den planmäßigen Ausbau dieser Einrichtungen zu gewährleisten.

(3) Betriebe ohne ausreichende eigene Kultur-, Jugend- und Sporteinrichtungen haben im Zusammenwirken mit den örtlichen Volksvertretungen und

deren Räten sowie mit anderen Betrieben zu gewährleisten, daß ihre Werk-  
tätigen deren Einrichtungen zur kulturellen und sportlichen Betätigung nut-  
zen können. Dazu sind entsprechende Vereinbarungen abzuschließen.

#### § 225

(1) Der Werktätige hat das Recht, am geistig-kulturellen und sportlichen  
Leben des Betriebes teilzunehmen, es mitzugestalten und die betrieblichen  
Kultur-, Jugend- und Sporteinrichtungen zu nutzen.

(2) Der Werktätige ist verpflichtet, die Einrichtungen pfleglich zu behan-  
deln und Weisungen hinsichtlich der Benutzung einzuhalten. Er soll bei der  
Schaffung und Erhaltung der Einrichtungen mitwirken.

#### § 226

(1) Die Kultureinrichtungen des Betriebes, wie Kulturhäuser, Klubs und  
Bibliotheken, stehen der Betriebsgewerkschaftsorganisation unentgeltlich zur  
Verfügung. Die Betriebsgewerkschaftsleitung leitet die kulturpolitische Ar-  
beit, bestimmt den Leiter sowie die kulturpolitischen Mitarbeiter und ent-  
scheidet über die Nutzung der Einrichtungen.

(2) Die Werktätigen des Betriebes, die Grundorganisation der Freien Deut-  
schen Jugend, die Grundorganisation des Deutschen Turn- und Sportbundes  
der DDR und andere gesellschaftliche Organisationen im Betrieb sind berech-  
tigt, die Kultur- und Sporteinrichtungen des Betriebes unentgeltlich zu nut-  
zen. Das gilt auch für Werktätige anderer Betriebe, die Vereinbarungen ge-  
mäß § 224 Abs. 3 abgeschlossen haben.

### Soziale Betreuung

#### § 227

##### Grundsätze

Die soziale Betreuung der Werktätigen ist Aufgabe des Betriebes. Sie ist  
gemeinsam mit der Betriebsgewerkschaftsleitung und den Leitungen anderer  
gesellschaftlicher Organisationen planmäßig entsprechend den sozialpolitischen  
Erfordernissen unter besonderer Berücksichtigung der Schichtarbeiter, der  
Werktätigen mit mehreren Kindern, der Werktätigen im höheren Lebensalter  
und der Werktätigen mit geminderter Arbeitsfähigkeit zu verwirklichen. Da-  
bei ist eng mit den örtlichen Volksvertretungen und deren Räten sowie mit  
anderen Betrieben zusammenzuarbeiten.

#### § 228

##### Arbeiterversorgung

(1) Der Betrieb hat die Versorgung der Werktätigen im Betrieb nach ernäh-  
rungswissenschaftlichen Grundsätzen mit einer vollwertigen warmen Haupt-  
mahlzeit und einer Zwischenverpflegung sowie mit Erfrischungen zu sichern.  
Er hat insbesondere für Schichtarbeiter eine den spezifischen Arbeitsbean-  
spruchungen entsprechende Versorgung zu gewährleisten. Betriebe ohne aus-  
reichende Versorgungseinrichtungen haben die Versorgung ihrer Werktätigen  
durch andere Betriebe in Zusammenarbeit mit den örtlichen Volksvertretun-  
gen und deren Räten vertraglich zu sichern.

(2) Der Betrieb ist verpflichtet, im Zusammenwirken mit den örtlichen Volksvertretungen und deren Räten und mit Dienstleistungs- und Versorgungsbetrieben den Werktätigen die Inanspruchnahme von Dienstleistungen und den Einkauf von Waren des täglichen Bedarfs zu erleichtern.

#### § 229

##### **Soziale und sanitäre Einrichtungen**

Der Betrieb ist verpflichtet, soziale und sanitäre Einrichtungen, wie Speiseräume, Umkleideräume, Waschanlagen und Ruheräume, entsprechend den hygienischen Normativen und den Erfordernissen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes zu schaffen bzw. zu gestalten. Bei allen Investitions- und Rationalisierungsvorhaben ist die Einhaltung dieser Normative zu sichern.

#### § 230

##### **Berufsverkehr**

Der Betrieb hat mit den örtlichen Volksvertretungen und deren Räten sowie den Verkehrsbetrieben eng zusammenzuarbeiten, um den Werktätigen günstige Bedingungen im Berufsverkehr zu sichern.

#### § 231

##### **Wochenend- und Naherholung**

Den Werktätigen sind die betrieblichen Erholungseinrichtungen für die Wochenend- und Naherholung zur Verfügung zu stellen. Dabei sind Schichtarbeiter und Werktätige mit Kindern vorrangig zu berücksichtigen. In den Erholungseinrichtungen sind den Werktätigen Voraussetzungen für ihre geistig-kulturelle und sportliche Betätigung zu schaffen.

#### § 232

##### **Unterstützung bei der Wohnraumversorgung**

Der Betrieb fördert entsprechend seinen Möglichkeiten die Versorgung der Werktätigen mit Wohnraum. Er hilft vor allem Arbeitern, Familien mit Kindern und jungen Eheleuten bei der Verbesserung ihrer Wohnverhältnisse. Der Betrieb ist insbesondere verpflichtet,

- a) die Werktätigen, die infolge Rationalisierungsmaßnahmen oder Strukturveränderungen planmäßig eine Arbeit an einem anderen Ort aufnehmen, bei der Wohnraumbeschaffung und beim Umzug,
  - b) die Werktätigen beim Bau bzw. Um- und Ausbau von Wohnungen, vor allem im Rahmen des genossenschaftlichen Arbeiterwohnungsbaus, sowie beim Bau von Eigenheimen
- zu unterstützen.

##### **Betreuung der Kinder von Betriebsangehörigen und sozialistische Erziehung der Schuljugend**

#### § 233

(1) Der Betrieb hat in Zusammenarbeit mit den örtlichen Volksvertretungen und deren Räten an der planmäßigen Schaffung und Unterhaltung von

Kindereinrichtungen mitzuwirken. Er hat die Werkstätten bei der Unterbringung der Kinder in den Kindereinrichtungen zu unterstützen.

(2) Der Betrieb hat die Werkstätten bei der Sicherung der Pflege erkrankter Kinder zu unterstützen und dabei mit den Organen des Gesundheitswesens zusammenzuarbeiten.

#### § 234

- (1) Der Betrieb ist verpflichtet, unter Ausnutzung aller Möglichkeiten den Kindern seiner Werkstätten eine erholsame Feriengestaltung in Betriebsferienlagern oder durch andere Formen der Kinderferienerholung zu sichern.
- (2) Die betrieblichen Kultur-, Jugend- und Sporteinrichtungen stehen für die außerunterrichtliche Tätigkeit und Freizeitgestaltung der Schüler unentgeltlich zur Verfügung.

#### § 235

##### **Betreuung der Wehrpflichtigen**

Der Betrieb hat die zum aktiven Wehrdienst einberufenen Betriebsangehörigen in würdiger Form zu verabschieden und mit ihnen und ihren Angehörigen enge Verbindung zu halten. Vorbildliche Leistungen von Betriebsangehörigen während ihres aktiven Wehrdienstes sind zu würdigen. Den Angehörigen ist die erforderliche Hilfe und Unterstützung zu gewähren. Sie sind in das gesellschaftliche Leben des Betriebes einzubeziehen.

#### § 236

##### **Betreuung der Arbeitsveteranen**

Der Betrieb ist verpflichtet, die Arbeitsveteranen in das geistig-kulturelle Leben des Betriebes sowie in die soziale Betreuung einzubeziehen. Die Arbeitsveteranen haben das Recht, die Einrichtungen des Betriebsgesundheitswesens in Anspruch zu nehmen und am Werkkitchenessen im Betrieb teilzunehmen. Sie sind bei der Vergabe von Ferienplätzen zu berücksichtigen. Der Betrieb hat ihnen entsprechend seinen Möglichkeiten bei der Instandhaltung ihrer Wohnung Hilfe zu gewähren.

#### § 237

##### **Finanzierung des geistig-kulturellen und sportlichen Lebens und der sozialen Betreuung**

(1) Zur Förderung des geistig-kulturellen und sportlichen Lebens und zur sozialen Betreuung der Werkstätten wird im Betrieb entsprechend den Rechtsvorschriften ein Kultur- und Sozialfonds gebildet.

(2) Die vorgesehene Verwendung der Mittel des Kultur- und Sozialfonds ist im Betriebskollektivvertrag zu vereinbaren. Auf dieser Grundlage entscheidet über die Verwendung der Mittel im einzelnen der Betriebsleiter mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung.

(3) Ist in Rechtsvorschriften die Finanzierung von Maßnahmen auf dem Gebiet des geistig-kulturellen und sportlichen Lebens sowie der sozialen Betreuung der Werkstätten aus anderen Fonds zugelassen, bedarf die Verwendung dieser Mittel der Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung.

§ 238

**Finanzielle Unterstützungen**

Betriebsangehörige können auf Antrag aus dem Kultur- und Sozialfonds finanzielle Unterstützungen erhalten, wenn es ihre soziale Lage erfordert. Über die Gewährung entscheidet der Betriebsleiter mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung.

§ 239

**Sicherung mitgebrachter Gegenstände**

Der Betrieb ist verpflichtet, für die von den Werkträgern im Zusammenhang mit der Arbeit und der gesellschaftlichen Tätigkeit in den Betrieb mitgebrachten Gegenstände ordentliche und sichere Aufbewahrungsmöglichkeiten bereitzustellen. Das gilt nicht für Kraftfahrzeuge. Soweit der Betrieb Parkmöglichkeiten zur Verfügung stellt, sind die Einzelheiten in der Arbeitsordnung festzulegen.

12. Kapitel

**Besondere Rechte der werktätigen Frau  
und Mutter**

§ 240

**Grundsatz**

(1) Der Betrieb ist verpflichtet, werktätigen Frauen mit Kindern durch die planmäßige Entwicklung der Arbeits- und Lebensbedingungen immer bessere Möglichkeiten zu schaffen, ihre berufliche Tätigkeit und Entwicklung mit ihren Aufgaben als Mutter und in der Familie zu vereinbaren.

(2) Für die Dauer der Arbeitszeit vollbeschäftigter Mütter mit mehreren Kindern bis zu 16 Jahren bzw. mit einem schwerstgeschädigten Kind gilt § 160 Abs. 3.

§ 241

**Aus- und Weiterbildung**

(1) Für Frauen, zu deren Haushalt Kinder bis zu 16 Jahren gehören, werden in Rechtsvorschriften besondere Maßnahmen zur Förderung und Unterstützung bei der Aus- und Weiterbildung festgelegt.

(2) Der Betrieb ist verpflichtet, Frauen, zu deren Haushalt Kinder bis zu 16 Jahren gehören, bei der Aus- und Weiterbildung jede erforderliche Unterstützung gemäß den Bestimmungen des § 150 Abs. 2 zu gewähren. Bei Rationalisierungsmaßnahmen und Strukturveränderungen hat der Betrieb Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß die erforderliche Qualifizierung der Frauen soweit wie möglich während der Arbeitszeit stattfindet.

**Besonderer Schutz der werktätigen Frau  
im Interesse der Mutterschaft**

§ 242

(1) Schwangere, stillende Mütter und Mütter mit Kindern im Alter bis zu einem Jahr dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die in besonderen Rechtsvorschriften festgelegt sind.

(2) Schwangere, stillende Mütter und Mütter mit Kindern im Alter bis zu einem Jahr dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die nach Feststellung des Betriebsarztes oder des Arztes der Schwangerenberatung das Leben oder die Gesundheit der Frau bzw. des Kindes gefährden könnten.

(3) In den Fällen der Absätze 1 und 2 hat der Betrieb für die betreffende Zeit der Werkstätigen eine andere zumutbare Arbeit zu übertragen. Für diese Arbeit erhält die Werkstätige mindestens den Durchschnittslohn.

#### § 243

(1) Nacht- und Überstundenarbeit ist für Schwangere und stillende Mütter verboten.

(2) Frauen, zu deren Haushalt Kinder im Vorschulalter gehören, können Nacht- und Überstundenarbeit ablehnen.

#### § 244

(1) Frauen erhalten Schwangerschaftsurlaub für die Dauer von 6 Wochen vor der Entbindung und Wochenurlaub für die Dauer von 20 Wochen nach der Entbindung. Bei Mehrlingsgeburten oder komplizierten Entbindungen beträgt der Wochenurlaub 22 Wochen.

(2) Bei vorzeitiger Entbindung verlängert sich der Wochenurlaub um die Zeit des nicht in Anspruch genommenen Schwangerschaftsurlaubs. Bei verspäteter Entbindung wird der Schwangerschaftsurlaub bis zum Tag der Entbindung verlängert.

(3) Befindet sich das Kind nach Ablauf von 6 Wochen nach der Entbindung noch in stationärer Behandlung oder beginnt zu einem späteren Zeitpunkt vor Ablauf des Wochenurlaubs eine stationäre Behandlung des Kindes, hat die Mutter das Recht, den Wochenurlaub zu unterbrechen und im Interesse der Pflege des Kindes die restliche Zeit des Wochenurlaubs ab Beendigung des stationären Aufenthaltes des Kindes in Anspruch zu nehmen. Der restliche Wochenurlaub muß spätestens ein Jahr nach der Unterbrechung angetreten werden.

(4) Für die Dauer des Schwangerschafts- und Wochenurlaubs erhalten die Frauen Schwangerschafts- und Wochengeld in Höhe des Nettodurchschnittsverdienstes von der Sozialversicherung.

#### § 245

(1) Frauen ist auf Verlangen der jährliche Erholungsurlaub vor dem Schwangerschaftsurlaub oder unmittelbar im Anschluß an den Wochenurlaub zu gewähren.

(2) Mütter, die nach dem Wochenurlaub das Recht auf Freistellung gemäß § 246 Abs. 1 in Anspruch nehmen, erhalten für das Kalenderjahr, in dem die Freistellung beginnt, den vollen Jahresurlaub.

### **Freistellung nach dem Wochenurlaub**

#### § 246

(1) Mütter sind auf Verlangen nach dem Wochenurlaub bis zum Ende des 1. Lebensjahres des Kindes von der Arbeit freizustellen.

(2) Kann dem Antrag der Mutter auf einen Krippenplatz nicht entsprochen werden, ist sie berechtigt, über das 1. Lebensjahr des Kindes hinaus bis zur Bereitstellung eines Krippenplatzes, längstens bis zum Ende des 3. Lebensjahres des Kindes, Freistellung in Anspruch zu nehmen.

(3) Die Freistellung gemäß den Absätzen 1 und 2 kann auch von anderen Werkträgern in Anspruch genommen werden, wenn sie anstelle der Mutter die Erziehung und Betreuung des Kindes übernehmen.

(4) Mütter erhalten während der Freistellung bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen entsprechend den Rechtsvorschriften eine monatliche Mütterunterstützung von der Sozialversicherung. Liegen die Voraussetzungen nicht vor, erfolgt die Freistellung ohne Ausgleichszahlung.

#### § 247

(1) Während der Freistellung von der Arbeit gemäß § 246 haben die Frauen das Recht auf soziale Betreuung durch den Betrieb. Der Betrieb hat die Voraussetzungen zu schaffen, daß die Frauen die Zeit der Freistellung zur Aus- und Weiterbildung nutzen können. Die Betriebszugehörigkeit wird durch die Freistellung nicht unterbrochen.

(2) Nach Ablauf der Freistellung ist der Betrieb verpflichtet, die Frau entsprechend den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag weiterzubeschäftigen. Verlangt die Frau die Wiederaufnahme der Arbeit vor Ablauf der vorgesehenen Freistellungszeit, hat der Betrieb innerhalb von 2 Wochen die Weiterbeschäftigung entsprechend den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag zu sichern.

#### § 248

##### **Freistellung zur Schwangeren- und Mütterberatung**

(1) Eine Freistellung von der Arbeit erfolgt, wenn entsprechend den Rechtsvorschriften

- a) die Frau die Schwangerenberatung aufsucht,
  - b) der Werkträger sein Kind der Mütterberatung vorstellt
- und die Betreuung durch diese Einrichtungen außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist.

(2) Für die Dauer der Freistellung wird ein Ausgleich in Höhe des Durchschnittslohnes gezahlt.

#### § 249

##### **Stillpausen**

Stillenden Müttern sind bei Vorlage einer Stillbescheinigung täglich 2 Stillpausen von je 45 Minuten zu gewähren. Die Stillpausen können zusammenhängend zu Beginn oder Ende der täglichen Arbeitszeit genommen werden. Für diese Zeit erfolgt eine Ausgleichszahlung in Höhe des Durchschnittslohnes.

#### § 250

##### **Besonderer Kündigungsschutz**

Für Schwangere und Mütter gilt ein besonderer Kündigungsschutz entsprechend den Bestimmungen der §§ 58 und 59.

### Vergünstigungen für alleinstehende Väter

Die für vollbeschäftigte werktätige Mütter geltenden Bestimmungen über die Dauer der Arbeitszeit und des Erholungsurlaubs finden auch für vollbeschäftigte alleinstehende Väter Anwendung, wenn es die Betreuung des Kindes bzw. der Kinder erfordert. Die Entscheidung trifft der Betriebsleiter mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung.

## 13. Kapitel

### Arbeitsrechtliche Verantwortlichkeit der Werktätigen

#### Grundsätze

##### § 252

- (1) Der Betrieb hat bei Arbeitspflichtverletzungen und Schäden am sozialistischen Eigentum unverzüglich die Ursachen und begünstigenden Bedingungen unter Mitwirkung der Werktätigen aufzudecken und zu beseitigen sowie Maßnahmen festzulegen, um weitere Arbeitspflichtverletzungen und Schäden zu vermeiden.
- (2) Werktätige, die schuldhaft (fahrlässig oder vorsätzlich) gegen die Arbeitsdisziplin verstoßen bzw. das sozialistische Eigentum geschädigt haben, können disziplinarisch bzw. materiell zur Verantwortung gezogen werden, wenn die nach diesem Gesetz erforderlichen Voraussetzungen vorliegen.
- (3) Fahrlässig handelt, wer aus mangelnder Sorgfalt, Leichtfertigkeit, Gleichgültigkeit oder ähnlichen Gründen seine Arbeitspflichten verletzt bzw. das sozialistische Eigentum schädigt, obwohl er die Möglichkeit zum pflichtgemäßen Verhalten bzw. zur Verhütung des Schadens hatte.
- (4) Vorsätzlich handelt, wer seine Arbeitspflichten bewußt verletzt bzw. das sozialistische Eigentum bewußt schädigt oder sich mit diesen Folgen seines Handelns bewußt abfindet.

##### § 253

Bei der Anwendung der disziplinarischen und materiellen Verantwortlichkeit ist die Gesamtheit aller Umstände zu beachten. Dazu gehören die Art und Weise der Begehung der Arbeitspflichtverletzung, ihre gesellschaftlichen Folgen, Ursachen und Bedingungen, die Höhe des Schadens und seine volkswirtschaftlichen Auswirkungen, die Art und Schwere der Schuld, die bisherigen Leistungen des Werktätigen, sein Verhalten vor und nach der Arbeitspflichtverletzung bzw. dem Eintritt des Schadens und die bisherigen erzieherischen Maßnahmen.

#### Disziplinarische Verantwortlichkeit

##### § 254

- (1) Wenn ein Werktätiger seine Arbeitspflichten schuldhaft verletzt und andere Formen der Erziehung nicht ausreichen, kann eine der folgenden Disziplinarmaßnahmen ausgesprochen werden:

Verweis  
strenger Verweis  
fristlose Entlassung.

Für die fristlose Entlassung gelten die Bestimmungen der §§ 56, 57 und 59.

(2) Eine Disziplinarmaßnahme darf nur vom Disziplinarbefugten ausgesprochen werden.

(3) Disziplinarbefugter ist der Betriebsleiter. Für den Ausspruch eines Verweises oder strengen Verweises kann die Disziplinarbefugnis leitenden Mitarbeitern übertragen werden. Die Übertragung ist in der Arbeitsordnung festzulegen.

#### § 255

(1) Über den Ausspruch einer Disziplinarmaßnahme ist in einem Disziplinarverfahren zu entscheiden. Bei einer fristlosen Entlassung kann von einem Disziplinarverfahren abgesehen werden, wenn sich der Werk tätige in einem anderen rechtlich geregelten Verfahren verantworten mußte.

(2) Über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens entscheidet der Disziplinarbefugte. Sie ist dem betreffenden Werk tätigen unter Angabe der ihm zur Last gelegten Arbeitspflichtverletzung mitzuteilen. Die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung ist davon zu verständigen.

(3) Der Disziplinarbefugte ist berechtigt, bei Arbeitspflichtverletzungen einen Antrag bei der Konfliktkommission auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens zu stellen, wenn er es für angemessen hält.

#### § 256

(1) Der Disziplinarbefugte hat ein Disziplinarverfahren unmittelbar nach Bekanntwerden der Arbeitspflichtverletzung einzuleiten, den Sachverhalt umfassend aufzuklären und das Verfahren in der Regel innerhalb eines Monats abzuschließen.

(2) Ein Disziplinarverfahren darf nicht mehr eingeleitet werden, wenn seit der Arbeitspflichtverletzung eine Frist von 5 Monaten vergangen ist. Wird die Arbeitspflichtverletzung als Ordnungswidrigkeit, Verfehlung oder Straftat verfolgt, kann ein Disziplinarverfahren noch innerhalb von 2 Wochen nach Kenntnis der abschließenden Entscheidung des zuständigen Organs eingeleitet werden.

(3) Der Disziplinarbefugte hat das Disziplinarverfahren unter Mitwirkung der Werk tätigen so durchzuführen, daß der Werk tätige seine Fehler erkennen kann und künftig seine Arbeitspflichten ordnungsgemäß wahrnimmt.

(4) Der Werk tätige ist im Disziplinarverfahren zu hören. Kann er nicht gehört werden, ist ihm Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme zu geben. Das Disziplinarverfahren kann auch durchgeführt werden, wenn der Werk tätige die Möglichkeit der mündlichen bzw. schriftlichen Stellungnahme nicht wahrnimmt.

(5) Das Disziplinarverfahren ist unter Mitwirkung eines Vertreters der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung oder des Vertrauensmannes durchzuführen.

(6) Kann der Werk tätige wegen der ihm zur Last gelegten Arbeitspflichtverletzung nicht mit der vereinbarten Arbeitsaufgabe weiterbeschäftigt wer-

den, ist der Betrieb berechtigt, ihm bis zum Abschluß des Disziplinarverfahrens eine andere Arbeit zu übertragen. Für die Entlohnung finden die Bestimmungen der §§ 89 und 90 Anwendung.

#### § 257

(1) Das Disziplinarverfahren ist ohne Ausspruch einer Disziplinarmaßnahme zu beenden, wenn der erzieherische Zweck bereits durch das Verfahren erreicht wurde. Es ist einzustellen, wenn festgestellt wurde, daß der Werk tätige keine Arbeitspflichtverletzung begangen oder nicht schuldhaft gehandelt hat. Dem Werk tätigen ist die Beendigung bzw. Einstellung mitzu-

teilen.

Die im Ergebnis des Disziplinarverfahrens ausgesprochene Disziplinarmaßnahme bedarf der Schriftform unter gleichzeitiger Angabe der Gründe.

Der Werk tätige hat das Recht, gegen eine ausgesprochene Disziplinarmaßnahme innerhalb von 2 Wochen nach Zugang Einspruch bei der Kommission bzw. Kammer für Arbeitsrecht des Kreisgerichts einzulegen.

#### § 258

(1) Verweis und strenger Verweis erlöschen mit Ablauf eines Jahres, eine fristlose Entlassung erlischt mit Ablauf von 2 Jahren nach ihrem Ausspruch. Der Disziplinarbefugte kann die Disziplinarmaßnahme vorzeitig löschen, wenn der Werk tätige eine vorbildliche Arbeitsdisziplin gezeigt hat.

(2) Erlischt eine Disziplinarmaßnahme, gilt sie von diesem Zeitpunkt ab als nicht ausgesprochen. Die durch eine fristlose Entlassung erfolgte Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses wird dadurch nicht rückgängig gemacht.

(3) Erlischt eine Disziplinarmaßnahme, ist die Eintragung aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten. Der Werk tätige ist darüber zu informieren.

(4) Die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung bzw. Gewerkschaftsgruppe kann dem Disziplinarbefugten die vorzeitige Löschung einer Disziplinarmaßnahme vorschlagen.

#### § 259

In Rechtsvorschriften über besondere Rechte, Pflichten und Verantwortlichkeit der Werk tätigen gemäß § 80 Abs. 2 kann die disziplinarische Verantwortlichkeit anders geregelt werden.

### Materielle Verantwortlichkeit

#### § 260

(1) Der Werk tätige ist dem Betrieb zum Ersatz des Schadens verpflichtet, wenn er durch Verletzung seiner Arbeitspflichten schuldhaft einen Schaden verursacht.

(2) Schadenersatz ist in Geld zu leisten. Das gilt nicht, wenn der Werk tätige den Schaden auf Grund einer Vereinbarung mit dem Betrieb selbst behebt.

### § 261

(1) Schaden ist jede Minderung des dem Betrieb anvertrauten sozialistischen Eigentums. Hierzu gehören der Verlust von Geld und Sachen, notwendige Kosten für die Beseitigung von Beschädigungen, entgangene Geldforderungen und entstandene Zahlungsverpflichtungen.

(2) Für einen fahrlässig verursachten Schaden ist der Werktätige bis zur Höhe des monatlichen Tariflohnes, den er zum Zeitpunkt des Schadenseintritts erhalten hat, materiell verantwortlich.

(3) Für einen vorsätzlich verursachten Schaden ist der Werktätige in voller Höhe materiell verantwortlich.

### § 262

(1) Für einen fahrlässig verursachten Schaden ist der Werktätige bis zur Höhe des Dreifachen seines monatlichen Tariflohnes materiell verantwortlich (erweiterte materielle Verantwortlichkeit), wenn er den Schaden herbeigeführt hat durch

- a) den Verlust von Werkzeugen, Körperschutzmitteln oder anderen Gegenständen, die ihm vom Betrieb zur alleinigen Benutzung gegen schriftliche Bestätigung übergeben wurden,
- b) den Verlust von Geld, anderen Zahlungsmitteln oder von Sachwerten, die er ständig oder zeitweilig allein in Gewahrsam hat.

(2) Die materielle Verantwortlichkeit gemäß Abs. 1 Buchst. b setzt voraus, daß der Betrieb den Werktätigen über die erweiterte materielle Verantwortlichkeit nachweisbar belehrt, sichere Aufbewahrungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt und die Sicherheitsbestimmungen eingehalten hat und daß nur der Werktätige Zugang zu den anvertrauten Werten hatte. In den Rahmenkollektivverträgen kann vereinbart werden, daß die materielle Verantwortlichkeit gemäß Abs. 1 Buchst. b auch Anwendung findet, wenn ein Werktätiger vereinbarungsgemäß mit einem anderen Werktätigen Geld, andere Zahlungsmittel oder Sachwerte ständig in Gewahrsam hat und die Arbeitsaufgabe das erfordert.

(3) Der Schaden gemäß Abs. 1 Buchstaben a und b gilt als vom Werktätigen fahrlässig verursacht, wenn der Betrieb nachgewiesen hat, daß alle im Abs. 1 Buchstaben a und b und im Abs. 2 geforderten Voraussetzungen erfüllt wurden und der Schaden nicht durch andere Umstände eingetreten sein kann.

### § 263

Für einen fahrlässig verursachten Schaden ist der Werktätige bis zur vollen Höhe materiell verantwortlich, wenn der Schaden durch eine unter Alkoholeinfluß begangene Arbeitspflichtverletzung herbeigeführt wurde und diese gleichzeitig eine Straftat darstellt, für die der Werktätige strafrechtlich zur Verantwortung gezogen wurde.

### § 264

(1) Haben mehrere Werktätige gemeinsam einen Schaden am sozialistischen Eigentum verursacht, ist jeder nach Art und Umfang seiner Beteiligung und der Art und dem Grad seines Verschuldens materiell verantwortlich. Soweit der Anteil des einzelnen nicht festzustellen ist, sind sie im gleichen Verhältnis materiell verantwortlich.

(2) Haben mehrere Werktätige durch eine gemeinschaftlich begangene Straftat vorsätzlich einen Schaden verursacht, kann der Betrieb den gesamten Schadenersatz von einem Beteiligten voll oder von mehreren Beteiligten in beliebigen Anteilen verlangen. Durch die Konfliktkommission bzw. das Gericht kann in Ausnahmefällen der Anteil jedes Beteiligten nach den Bestimmungen des Abs. 1 festgelegt werden.

#### § 265

(1) Die materielle Verantwortlichkeit des Werktätigen ist ausgeschlossen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Bekanntwerden des Schadens und des Verursachers, spätestens jedoch innerhalb von 2 Jahren nach dem Eintritt des Schadens, geltend gemacht wird. Wird die Schädigung des sozialistischen Eigentums durch schuldhafte Arbeitspflichtverletzung als Straftat verfolgt, kann die materielle Verantwortlichkeit noch innerhalb von 3 Monaten nach Kenntnis der abschließenden Entscheidung des zuständigen Organs geltend gemacht werden.

(2) Die materielle Verantwortlichkeit des Werktätigen ist vor der Konfliktkommission bzw. der Kammer für Arbeitsrecht des Kreisgerichts oder im Strafverfahren geltend zu machen. Das ist nicht erforderlich bei Schäden bis zu 10 % des monatlichen Tariflohnes des Werktätigen, wenn dieser sich schriftlich zum Ersatz des Schadens verpflichtet hat.

(3) Die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung ist von der Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit zu informieren.

#### § 266

(1) Der Betrieb kann auf den Schadenersatzanspruch verzichten, wenn der Werktätige einen angemessenen Teil der Schadenersatzsumme vereinbarungsgemäß gezahlt hat und durch vorbildliche Arbeitsdisziplin erwarten läßt, daß er künftig das sozialistische Eigentum achten wird.

(2) Mit der Verzichtserklärung erlischt der Schadenersatzanspruch des Betriebes in der angegebenen Höhe. Der Verzicht ist dem Werktätigen unter Angabe der Gründe schriftlich mitzuteilen.

### 14. Kapitel

#### Schadenersatzleistungen des Betriebes

##### Schadenersatz bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit

#### § 267

(1) Bei einem Arbeitsunfall gemäß § 220 Abs. 1 oder einer Berufskrankheit hat der Betrieb dem Werktätigen den dadurch entstandenen Schaden zu ersetzen.

(2) Eine Schadenersatzpflicht bei einem Arbeitsunfall besteht nicht, wenn der Werktätige trotz ordnungsgemäßer Belehrung, Unterweisung und Kontrolle aus grober Mißachtung seiner Pflichten im Gesundheits- und Arbeitsschutz diese vorsätzlich verletzt, dadurch der Arbeitsunfall herbeigeführt worden ist und der Betrieb dafür keine Ursache gesetzt hat.

## § 268

- (1) Der Schadenersatzanspruch des Werktätigen umfaßt
- a) die entgangenen und noch entgehenden auf Arbeit beruhenden Einkünfte, einschließlich der Minderung der Rentenansprüche,
  - b) die notwendigen Mehraufwendungen, insbesondere zur Wiederherstellung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit und zur Teilnahme am Arbeitsprozeß und am gesellschaftlichen Leben,
  - c) den Sachschaden.
- (2) Auf den Anspruch gegen den Betrieb werden die Leistungen der Sozialversicherung, Leistungen aus der zusätzlichen Altersversorgung der Intelligenz und aus sonstigen Versorgungsgeldern angerechnet, die der Werktätige im Zusammenhang mit dem Arbeitsunfall bzw. der Berufskrankheit erhält. Das Gleiche gilt für Einkünfte, die der Werktätige auf Grund ihm zumutbarer Arbeit erhält oder trotz Zumutbarkeit zu verdienen unterläßt (z. B. Ablehnung einer beruflichen Rehabilitation oder eines Qualifizierungs-, Änderungs- oder Überleitungsvertrages).
- (3) Leistungen der Staatlichen Versicherung der Deutschen Demokratischen Republik aus Versicherungsverhältnissen zugunsten des Werktätigen oder seiner Hinterbliebenen haben auf die Höhe des Anspruchs keinen Einfluß.

## § 269

- (1) Tritt infolge eines Arbeitsunfalles gemäß § 220 Abs. 1 oder einer Berufskrankheit der Tod des Werktätigen ein, ist der Betrieb verpflichtet, den Hinterbliebenen den durch Verlust des gesetzlichen Unterhaltsanspruchs entstandenen Schaden zu ersetzen. Der Betrieb hat die Bestattungskosten zu tragen.
- (2) Die Bestimmungen der §§ 267 Abs. 2 und 268 Absätze 2 und 3 finden entsprechende Anwendung.

## Schadenersatz in anderen Fällen

### § 270

- (1) Verletzt der Betrieb Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis oder bei der Vorbereitung des Arbeitsvertrages und wird dadurch dem Werktätigen Schaden zugefügt, hat der Betrieb dem Werktätigen den entstandenen Schaden zu ersetzen.
- (2) Die Verpflichtung zum Schadenersatz entfällt, wenn der Betrieb die Umstände, die zum Schaden geführt haben, trotz Ausnutzung aller ihm durch die sozialistischen Produktionsverhältnisse gegebenen Möglichkeiten nicht abwenden konnte.
- (3) Für den Umfang des Schadenersatzanspruchs finden die Bestimmungen der §§ 268 und 269 sinngemäß Anwendung.

### § 271

- (1) Setzt sich der Werktätige aus gesellschaftlicher Verantwortung dafür ein, im Interesse des Betriebes Schäden zu verhüten oder zu mindern oder Gefahren abzuwehren, hat er Anspruch gegenüber dem Betrieb auf Ersatz

der Aufwendungen, die er den Umständen nach für erforderlich halten konnte, sowie auf Entschädigung für eingetretene Nachteile.

(2) Verwendet der Werk tätige mit betrieblicher Genehmigung persönliches Eigentum zur Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe, hat der Betrieb ihm Schadenersatz zu leisten, wenn das persönliche Eigentum dabei beschädigt oder zerstört wird. Anspruch auf Schadenersatz besteht in dem Umfang nicht, in dem der Werk tätige nach den Bestimmungen der §§ 260 bis 264 materiell verantwortlich wäre.

#### § 272

#### **Verjährung**

Schadenersatzansprüche gegenüber dem Betrieb unterliegen der Verjährung. Die Verjährungsfrist beträgt 3 Jahre. Die Frist beginnt am 1. Tag des Monats, der dem Tag folgt, an dem der Anspruchsberechtigte Kenntnis vom Schaden und vom Ersatzpflichtigen erlangt. Hat der Betrieb Schadenersatz in Form wiederkehrender Leistungen zu gewähren, verjähren nur die fällig gewordenen Teilleistungen. Im übrigen gelten die Bestimmungen des § 128 Absätze 2 bis 5.

#### § 273

#### **Ersatzansprüche an Dritte**

Soweit der Betrieb Schadenersatz leistet, gehen Schadenersatzansprüche des Werk tätigen gegenüber Dritten auf den Betrieb über. Weitergehende zivilrechtliche Ansprüche des Werk tätigen gegen den Schädiger werden dadurch nicht berührt.

### 15. Kapitel

#### **Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten**

#### **Leitung der Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten durch den Freien Deutschen Gewerkschaftsbund**

#### § 274

(1) Die Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten ist ein wichtiger Bestandteil sozialistischer Sozialpolitik. Sie gewährt als Pflicht- und freiwillige Versicherung Sach- und Geldleistungen bei Krankheit, Arbeitsunfall und Mutterschaft sowie Rentenleistungen bei Invalidität, Arbeitsunfall, im Alter und für Hinterbliebene mit dem Ziel, die Werk tätigen, Rentner und deren Familienangehörige umfassend sozial zu betreuen.

(2) Die Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten wird vom Freien Deutschen Gewerkschaftsbund geleitet. Sie ist ein wichtiges Arbeitsgebiet der Gewerkschaften bei der allseitigen Vertretung der Interessen der Werk tätigen. Die Leitung erfolgt entsprechend den Prinzipien des demokratischen Zentralismus durch die gewählten Organe des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes, der Industriegewerkschaften und Gewerkschaften auf der Grundlage der Verfassung der Deutschen Demokratischen Republik, der Satzung und Beschlüsse des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes sowie der Gesetze und anderer Rechtsvorschriften.

## § 275

(1) Die Betriebsgewerkschaftsleitungen führen in den Betrieben die Aufgaben des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes auf dem Gebiet der Sozialversicherung durch. Sie treffen in den ihnen durch Rechtsvorschriften und Richtlinien des Bundesvorstandes des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes übertragenen Fällen die notwendigen Entscheidungen, sofern der Betrieb die Geldleistungen der Sozialversicherung auszahlt.

(2) Die Betriebsgewerkschaftsleitungen kontrollieren, daß

a) die Betriebe die sich aus den Rechtsvorschriften und Betriebskollektivverträgen auf dem Gebiet der Sozialversicherung ergebenden Verpflichtungen, insbesondere bei der richtigen Berechnung und Auszahlung der Geldleistungen der Sozialversicherung sowie bei der termingerechten Abführung der Sozialversicherungsbeiträge und der Unfallumlage, erfüllen und gemeinsam mit dem Betriebsgesundheitswesen den vorbeugenden Gesundheitsschutz verbessern,

b) die Betriebsleiter regelmäßig den Krankenstand und das Unfallgeschehen im Betrieb auswerten und Maßnahmen zur Beseitigung von Krankheits- und Unfallursachen festlegen.

(3) Die Betriebsgewerkschaftsleitungen lösen ihre Aufgaben mit Hilfe der Räte für Sozialversicherung und der in den Gewerkschaftsgruppen gewählten Bevollmächtigten für Sozialversicherung. Sie gewährleisten die aktive Mitwirkung der Werktätigen an der Leitung und Durchführung der Aufgaben der Sozialversicherung.

## § 276

Beim Freien Deutschen Gewerkschaftsbund besteht eine Verwaltung der Sozialversicherung des FDGB. Sie führt im Auftrag des Bundesvorstandes sowie der Bezirks-, Kreis- bzw. Stadtvorstände des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes die Aufgaben der Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten durch. Sie gewährt die Geldleistungen und trifft die notwendigen Entscheidungen in den ihr durch Rechtsvorschriften und Richtlinien des Bundesvorstandes des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes übertragenen Fällen, sofern die Geldleistungen nicht im Betrieb ausgezahlt werden. Sie ist verantwortlich für die Berechnung und Auszahlung der Renten.

## § 277

### Verantwortung der Betriebe

(1) Die Betriebe sind verpflichtet, die erforderlichen Voraussetzungen für die Durchführung der Aufgaben auf dem Gebiet der Sozialversicherung im Betrieb zu schaffen und die Betriebsgewerkschaftsleitungen sowie die Räte und Bevollmächtigten für Sozialversicherung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Die Betriebsleiter sorgen gemeinsam mit den Betriebsgewerkschaftsleitungen für eine umfassende Aufklärung der Werktätigen des Betriebes über die freiwillige Zusatzrentenversicherung und für die Werbung aller in Frage kommenden Werktätigen.

(2) Die Betriebe sind zur termingemäßen Abführung der Sozialversicherungsbeiträge und der Unfallumlage verpflichtet. Betriebe, in denen die Geldleistungen der Sozialversicherung ausgezahlt werden, sind für deren ordnungsgemäße Berechnung und Auszahlung verantwortlich.

## **Pflichtversicherung, Versicherungsschutz und Beiträge**

### **§ 278**

(1) Alle Werkstätigen sind während der Dauer eines Arbeitsrechtsverhältnisses bei der Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten pflichtversichert. Sie und ihre Familienangehörigen erhalten umfassenden Versicherungsschutz und haben Anspruch auf die in diesem Gesetz und anderen Rechtsvorschriften festgelegten Sach- und Geldleistungen sowie Rentenleistungen. Die Befreiung von der Sozialpflichtversicherung bei Tätigkeiten mit geringfügigem Umfang wird besonders geregelt.

(2) Werkstätige, deren Bruttoverdienst die Höchstgrenze für die Beitragspflicht zur Sozialversicherung von 600 M im Kalendermonat übersteigt, können entsprechend den Rechtsvorschriften der freiwilligen Zusatzrentenversicherung beitreten. Sie sichern sich damit einen Anspruch auf Zusatzrente sowie auf Krankengeld gemäß § 282 Abs. 2.

### **§ 279**

(1) Die für die Leistungen der Sozialversicherung bereitgestellten und ständig steigenden finanziellen Mittel sind mit hoher Effektivität zur materiellen, sozialen und gesundheitlichen Betreuung der Werkstätigen, Rentner und deren Familienangehörigen zu verwenden.

(2) Die Ausgaben der Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten werden durch den sozialistischen Staat, durch Beiträge und Unfallumlage der Betriebe sowie durch Beiträge der Werkstätigen finanziert. Die Höhe der Beiträge und der Unfallumlage wird in Rechtsvorschriften geregelt.

## **Sach- und Geldleistungen der Sozialversicherung**

### **§ 280**

Zur Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit sowie bei Mutterschaft gewährt die Sozialversicherung den Werkstätigen und ihren anspruchsberechtigten Familienangehörigen unentgeltlich insbesondere folgende Sachleistungen:

- a) ärztliche und zahnärztliche Behandlung sowie stationäre Behandlung in Krankenhäusern und anderen Gesundheitseinrichtungen ohne zeitliche Begrenzung,
- b) Arzneimittel sowie andere Heil- und Hilfsmittel,
- c) prophylaktische Kuren sowie Heil- und Genesungskuren.

### **§ 281**

Die Sozialversicherung gewährt folgende Geldleistungen:

- a) Krankengeld bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Arbeitsunfall und Berufskrankheit sowie bei Quarantäne,
- b) Schwangerschafts- und Wochengeld,
- c) Mütterunterstützung,
- d) Unterstützung für alleinstehende Werkstätige bei Pflege erkrankter Kinder,

- e) Unterstützung für Werktätige mit Kindern bei Erkrankung des nichtberufstätigen Ehegatten,
- f) Bestattungsbeihilfe.

### § 282

(1) Werktätige, die auf Grund ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit von der Arbeit befreit sind, erhalten bis zur Dauer von 6 Wochen im Kalenderjahr Krankengeld in Höhe von 90 % des auf einen Arbeitstag entfallenden Nettodurchschnittsverdienstes.

(2) Werktätige, deren monatlicher Bruttodurchschnittsverdienst die Höchstgrenze für die Beitragspflicht zur Sozialversicherung von 600 M nicht übersteigt, sowie Werktätige, die der freiwilligen Zusatzrentenversicherung angehören, erhalten ab 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit im Kalenderjahr Krankengeld in folgender Höhe:

Werktätige	70 %
ohne Kinder bzw. mit einem Kind	75 %
mit 2 Kindern	80 %
mit 3 Kindern	85 %
mit 4 Kindern	90 %
mit 5 und mehr Kindern	

des auf einen Arbeitstag entfallenden Nettodurchschnittsverdienstes.

(3) Werktätige mit 2 und mehr Kindern, deren monatlicher Bruttodurchschnittsverdienst die Höchstgrenze für die Beitragspflicht zur Sozialversicherung von 600 M übersteigt und die der freiwilligen Zusatzrentenversicherung nicht angehören, erhalten ab 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit im Kalenderjahr Krankengeld in folgender Höhe:

Werktätige	65 %
mit 2 Kindern	75 %
mit 3 Kindern	80 %
mit 4 Kindern	90 %
mit 5 und mehr Kindern	

des auf einen Arbeitstag entfallenden Nettodurchschnittsverdienstes.

(4) Werktätige ohne bzw. mit einem Kind, deren monatlicher Bruttodurchschnittsverdienst die Höchstgrenze für die Beitragspflicht zur Sozialversicherung von 600 M übersteigt und die der freiwilligen Zusatzrentenversicherung nicht angehören, erhalten ab 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit im Kalenderjahr Krankengeld in Höhe von 50 % des auf einen Arbeitstag entfallenden beitragspflichtigen Bruttodurchschnittsverdienstes.

(5) Für die Dauer der stationären bzw. halbstationären Behandlung in einer Tuberkulose-Heilstätte oder einer gleichgestellten Einrichtung besteht ab 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit im Kalenderjahr Anspruch auf ein um 10 % des Nettodurchschnittsverdienstes höheres Krankengeld als im Abs. 2 festgelegt, maximal in Höhe von 90 % des Nettodurchschnittsverdienstes.

### § 283

Lehrlinge, die auf Grund ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit von der Teilnahme an der Berufsausbildung befreit sind, erhalten Krankengeld in Höhe des Nettolehrlingsentgelts.

#### § 284

Kämpfer gegen den Faschismus und Verfolgte des Faschismus erhalten Krankengeld in Höhe des Nettodurchschnittsverdienstes. Das gilt auch bei Quarantäne.

#### § 285

Werkstätige, die auf Grund ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit wegen Arbeitsunfall oder Berufskrankheit von der Arbeit befreit sind, erhalten Krankengeld in Höhe des Nettodurchschnittsverdienstes, Lehrlinge in Höhe des Nettolehrlingsentgelts.

#### § 286

(1) Krankengeld wird auf Grund ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit vom 1. Arbeitstag der Arbeitsbefreiung bis zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit bzw. bis zum Eintritt der Invalidität oder bis zur Festsetzung der Unfallrente, längstens für 78 Krankheitswochen, gezahlt.

(2) Krankengeld wird auch bei stationärer Behandlung in Krankenhäusern oder anderen Gesundheitseinrichtungen sowie bei Durchführung einer prophylaktischen Kur, einer Heil- oder Genesungskur gezahlt.

(3) Krankengeld wird für Arbeitstage gewährt.

#### § 287

Bei ärztlich angeordnetem Fernbleiben vom Arbeitsplatz bzw. von der Berufsausbildung wegen Ansteckungsgefahr (Quarantäne) erhalten

a) Werkstätige Krankengeld in Höhe von 90 % des Nettodurchschnittsverdienstes,

b) Lehrlinge Krankengeld in Höhe des Nettolehrlingsentgelts für die Dauer der Quarantäne, sofern während dieser Zeit nach den Rechtsvorschriften keine Verpflichtung zur Übernahme einer anderen Arbeit besteht.

#### § 288

Die Berechnung des Nettodurchschnittsverdienstes und des beitragspflichtigen Bruttodurchschnittsverdienstes für die Gewährung von Geldleistungen der Sozialversicherung erfolgt auf der Grundlage des im vorangegangenen Kalenderjahr erzielten Verdienstes. Einzelheiten der Berechnung werden in Rechtsvorschriften geregelt.

#### § 289

Die Erhaltung, Festigung und Wiederherstellung der Gesundheit liegt im sozialistischen Staat im Interesse jedes Werkstätigen und der gesamten Gesellschaft. Jeder Werkstätige hat zur Erhaltung, Festigung und Wiederherstellung seiner Gesundheit beizutragen. Er ist verpflichtet, bei Erkrankung die ärztlich verordneten Behandlungsmaßnahmen gewissenhaft zu befolgen, durch sein gesamtes Verhalten den Heilungsprozeß zu fördern und jeglichen Mißbrauch von Leistungen der Sozialversicherung zu unterlassen. Bei groben oder wiederholten Verstößen gegen diese Pflichten können die Betriebsgewerkschaftsleitungen bzw. die Verwaltungen der Sozialversicherung entsprechend den Rechtsvorschriften entscheiden, daß Leistungen der Sozialversicherung ganz oder teilweise nicht gewährt bzw. zurückgefordert werden.

### Rentenleistungen

Die Sozialversicherung gewährt aus der Pflichtversicherung und freiwilligen Zusatzrentenversicherung entsprechend den Rechtsvorschriften folgende Rentenleistungen:

- a) Rente bei Erreichen der in Rechtsvorschriften festgelegten Altersgrenzen,
- b) Rente bei Invalidität, bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit sowie bei Wechsel des Arbeitsplatzes zur Vermeidung einer Berufskrankheit,
- c) Rente an Hinterbliebene und Unterhaltsrente,
- d) Pflege-, Sonderpflege- und Blindengeld,
- e) Zusatzrente im Alter, bei Invalidität und an Hinterbliebene, wenn der Werk tätige der freiwilligen Zusatzrentenversicherung beigetreten ist.

## 16. Kapitel

### Kontrolle der Einhaltung des Arbeitsrechts

#### § 291

##### Staatliche und betriebliche Kontrolle

(1) Die Minister, die Leiter der anderen zentralen Staatsorgane, die Leiter der wirtschaftsleitenden Organe und die Betriebsleiter haben im Rahmen ihrer Leitungstätigkeit die Einhaltung des Arbeitsrechts in ihren Verantwortungsbereichen zu kontrollieren. Sie sind verpflichtet, bei Verletzung arbeitsrechtlicher Bestimmungen die Gesetzlichkeit wiederherzustellen, die erforderlichen Maßnahmen zur Verhinderung künftiger Rechtsverletzungen zu treffen und die Verantwortlichen zur Rechenschaft zu ziehen.

(2) Die örtlichen Volksvertretungen und deren Räte tragen eine hohe Verantwortung für die strikte Einhaltung der sozialistischen Gesetzlichkeit für die Festigung der Sicherheit und Ordnung im Territorium und üben hierzu die Kontrolle aus. Sie nutzen dabei die Kontrollergebnisse der Organe der Arbeiter- und Bauern-Inspektion. Die Räte der Bezirke und Kreise bzw. Stadtbezirke kontrollieren die Einhaltung des Arbeitsrechts in ihrem Territorium unabhängig von der Unterstellung der Betriebe. Sie sind berechtigt bei Verletzung arbeitsrechtlicher Bestimmungen vom zuständigen Leiter oder Organ die Wiederherstellung der Gesetzlichkeit zu verlangen. Sie können fordern, daß die Verantwortlichen auf der Grundlage der Rechtsvorschriften disziplinarisch bzw. materiell zur Verantwortung gezogen oder andere geeignete Erziehungsmaßnahmen angewendet werden.

(3) Die Staatsanwaltschaft sowie andere staatliche Kontroll- und Anklagenorgane kontrollieren im Rahmen der ihnen durch Rechtsvorschriften übertragenen Aufgaben und Befugnisse die Einhaltung des Arbeitsrechts.

#### § 292

##### Gesellschaftliche Kontrolle

(1) Die Gewerkschaften üben durch ihre Vorstände und Leitungen und andere gewerkschaftliche Organe sowie durch den Einsatz von Arbeitskollektiven

trolleuren die gesellschaftliche Kontrolle über die Einhaltung des Arbeitsrechts aus.

(2) Die Vorstände und Leitungen der Gewerkschaften sind berechtigt, von den zuständigen Leitern Auskünfte und Stellungnahmen anzufordern und in Unterlagen einzusehen. Sie können bei Verletzung arbeitsrechtlicher Bestimmungen fordern, daß die Gesetzlichkeit wiederhergestellt wird und die Verantwortlichen auf der Grundlage der Rechtsvorschriften disziplinarisch oder materiell zur Verantwortung gezogen, Ordnungsstrafverfahren eingeleitet oder andere geeignete Erziehungsmaßnahmen angewendet werden. Der zuständige Leiter hat innerhalb von 2 Wochen schriftlich mitzuteilen, was auf Grund der gewerkschaftlichen Forderung veranlaßt wurde bzw. aus welchen Gründen ihr nicht gefolgt werden kann.

(3) Die Leitungen der Freien Deutschen Jugend haben das Recht, gemeinsam mit den Vorständen und Leitungen der Gewerkschaften die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen zur Förderung und zum Schutz der werktätigen Jugend zu kontrollieren.

(4) Die Gewerkschaften und die Leitungen der Freien Deutschen Jugend führen ihre Kontrollen über die Einhaltung des Arbeitsrechts in enger Zusammenarbeit mit den Organen der Arbeiter- und Bauern-Inspektion durch.

#### § 293

### **Kontrolle des Gesundheits- und Arbeitsschutzes durch die Gewerkschaften**

(1) Die Kontrolle über den Gesundheits- und Arbeitsschutz in den Betrieben wird vom Freien Deutschen Gewerkschaftsbund durch die Arbeitsschutzinspektionen ausgeübt.

(2) Zur Wahrnehmung ihrer Kontrollaufgaben haben die Arbeitsschutzinspektoren des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes das Recht, Arbeitsstätten, Betriebsanlagen und -einrichtungen jederzeit zu betreten, Einsicht in Unterlagen zu nehmen und Auskünfte zu verlangen sowie Ermittlungen über Ursachen von Gefährdungen für Leben und Gesundheit, von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und sonstigen arbeitsbedingten Erkrankungen durchzuführen.

(3) Die Arbeitsschutzinspektoren sind berechtigt, dem Betriebsleiter Auflagen zur Durchsetzung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes zu erteilen und ihn zu beauftragen, Arbeitsmittel einschließlich Anlagen unverzüglich stillzulegen, wenn das Leben von Werktätigen unmittelbar gefährdet ist oder die unmittelbare Gefahr einer erheblichen Gesundheitsschädigung besteht.

#### § 294

### **Kontrolle des Gesundheits- und Arbeitsschutzes durch staatliche Organe**

(1) Die Kontrolle, Anleitung und Überwachung auf bestimmten Gebieten des Gesundheits- und Arbeitsschutzes wird durch spezielle staatliche Organe ausgeübt. Sie haben im Rahmen ihrer in Rechtsvorschriften geregelten Zuständigkeit insbesondere das Recht, Arbeitsstätten, Betriebsanlagen und -einrichtungen jederzeit zu betreten, Einsicht in Unterlagen zu nehmen und Auskünfte zu verlangen, Ermittlungen durchzuführen und an Untersuchungen teilzunehmen. Sie sind berechtigt, dem Betriebsleiter Auflagen zur

Durchsetzung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes zu erteilen und ihn zu beauftragen, Arbeitsmittel einschließlich Anlagen unverzüglich stillzulegen, wenn das Leben von Werktätigen unmittelbar gefährdet ist oder die unmittelbare Gefahr einer erheblichen Gesundheitsschädigung besteht.

(2) Die staatlichen Organe des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sind verpflichtet, mit den gewerkschaftlichen Kontrollorganen und den Organen der Arbeiter-und-Bauern-Inspektion eng zusammenzuarbeiten.

#### § 295

### **Verantwortlichkeit bei Verletzung arbeitsrechtlicher Bestimmungen**

Betriebsleiter und leitende Mitarbeiter, die schuldhaft arbeitsrechtliche Bestimmungen verletzen, werden entsprechend den Rechtsvorschriften disziplinarisch, materiell, ordnungsstrafrechtlich bzw. strafrechtlich zur Verantwortung gezogen.

## 17. Kapitel

### **Entscheidung von Arbeitsstreitfällen und von Streitfällen auf dem Gebiet der Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten**

#### § 296

### **Grundsätze**

(1) Werktätige und Betriebe haben das Recht, die Hilfe der Organe zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen und Sozialversicherungsstreitfällen in Anspruch zu nehmen.

(2) Die Organe zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen und Sozialversicherungsstreitfällen haben die Aufgabe, zur Festigung und Entwicklung sozialistischer Arbeitsverhältnisse in den Betrieben beizutragen, indem sie Streitfälle untersuchen, entscheiden und auswerten. In ihrer gesamten Tätigkeit haben sie darauf hinzuwirken, das sozialistische Arbeitsrecht durchzusetzen, die gesetzlich garantierten Rechte der Werktätigen zu sichern, das Rechtsbewußtsein der Werktätigen zu erhöhen und dem Entstehen von Streitfällen, Rechtsverletzungen und Verstößen gegen die sozialistische Arbeitsmoral vorzubeugen.

(3) Die Untersuchung, Entscheidung und Auswertung von Arbeitsstreitfällen erfolgt unter Mitwirkung der Werktätigen und ihrer Gewerkschaften. Sozialversicherungsstreitfälle werden unmittelbar durch gewerkschaftliche Organe entschieden.

(4) Die Organe zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen und Sozialversicherungsstreitfällen haben die Beteiligten über ihre Rechte und Pflichten zu beraten und bei der Wahrnehmung ihrer Rechte zu unterstützen. Die Beteiligten an Streitfällen haben das Recht und die Pflicht, am Verfahren teilzunehmen und an der Feststellung des Sachverhalts aktiv mitzuwirken. Sie haben Anspruch darauf, von dem für die Entscheidung zuständigen Organ gehört zu werden. Alle Entscheidungen sind in der gesetzlich vorgeschriebe-

nen Frist zu treffen und mit einem Hinweis auf bestehende Einspruchsmöglichkeiten zu versehen.

(5) Die Organe zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen und Sozialversicherungsstreitfällen haben Beteiligte an Streitfällen, die unverschuldet eine Frist zur Einlegung eines Einspruchs versäumen, auf Antrag von den nachteiligen Folgen der Fristversäumnis zu befreien. Ein verspäteter Einspruch eines Werkstätigen kann auch dann als rechtzeitig eingelegt behandelt werden, wenn dafür schwerwiegende Gründe vorliegen und dies im Interesse des Werkstätigen dringend geboten ist.

### **Organe zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen**

#### **§ 297**

Arbeitsstreitfälle werden auf der Grundlage eines Antrages, eines Einspruchs oder einer Klage in einem rechtlich geregelten Verfahren durch

- a) die Konfliktkommissionen,
- b) die Kreisgerichte,
- c) die Bezirksgerichte und<sup>1</sup>
- d) das Oberste Gericht

entschieden. Dazu bestehen bei den Kreisgerichten Kammern und bei den Bezirksgerichten sowie beim Obersten Gericht Senate für Arbeitsrecht.

#### **§ 298**

(1) Die Wahl, Zuständigkeit und Arbeitsweise der Konfliktkommissionen werden durch Rechtsvorschriften geregelt.

(2) Der Werkstätige bzw. der Betrieb kann gegen einen Beschluß der Konfliktkommission in Arbeitsstreitfällen innerhalb von 2 Wochen nach Zugang Einspruch beim Kreisgericht einlegen.

(3) Gegen die Entscheidung des Kreisgerichts oder des Bezirksgerichts, wenn dieses als Gericht 1. Instanz entschieden hat, kann der Werkstätige bzw. der Betrieb innerhalb von 2 Wochen nach Zustellung der Entscheidung Berufung einlegen.

(4) Die Tätigkeit der staatlichen Gerichte in Arbeitsrechtssachen wird durch Rechtsvorschriften geregelt.

### **Rechte der Gewerkschaften**

#### **§ 299**

(1) Der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund hat das Recht, dem Minister der Justiz die Vorschläge für die Wahl der Richter der Kammern und Senate für Arbeitsrecht der Kreis- und Bezirksgerichte zu unterbreiten.

(2) Die Schöffen der Kammern für Arbeitsrecht der Kreisgerichte werden in öffentlichen Versammlungen in den Betrieben durch die wahlberechtigten Werkstätigen auf Vorschlag des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes gewählt. Die Schöffen der Senate für Arbeitsrecht der Bezirksgerichte werden auf Vorschlag des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes durch die Bezirkstage gewählt. Die Schöffen des Senats für Arbeitsrecht des Obersten Gerichts werden auf Vorschlag des Staatsrates durch die Volkskammer gewählt.

Sie werden vom Bundesvorstand des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes dem Staatsrat vorgeschlagen.

### § 300

(1) Die zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitungen haben das Recht, an der Durchführung und Auswertung von Beratungen der Konfliktkommissionen mitzuwirken und ihren Standpunkt zur Rechtsverletzung bzw. zum Rechtsstreit darzulegen.

(2) Die zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitungen können vom Betriebsleiter bzw. von leitenden Mitarbeitern die Auswertung von Konfliktkommissionsberatungen und Gerichtsverfahren im Betrieb bzw. in Bereichen des Betriebes fordern.

### § 301

(1) Die Vorstände und Leitungen der Gewerkschaften haben das Recht, zur Wahrung der Rechte der Werktätigen in arbeitsrechtlichen Verfahren vor den Gerichten Prozeßvertretungen zu übernehmen.

(2) Die Vorstände und Leitungen der Gewerkschaften haben das Recht, in Arbeitsrechtssachen mitzuwirken, insbesondere Stellung zu nehmen, Empfehlungen zur Sachaufklärung zu geben und Beweisanträge zu stellen. Sie haben das Recht, eine Gerichtskritik sowie eine besondere Verfahrensauswertung durch das Gericht zu beantragen.

(3) Die Gerichte berichten den Vorständen des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes ihres Territoriums über Erfahrungen aus ihrer Tätigkeit und über die gewerkschaftliche Mitwirkung in Arbeitsrechtssachen sowie über die Anwendung des sozialistischen Arbeitsrechts in den Betrieben. Die Vorstände des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes haben das Recht, diese Berichterstattung in regelmäßigen Abständen zu verlangen.

### **Organe zur Entscheidung von Streitfällen auf dem Gebiet der Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten**

### § 302

Streitfälle auf dem Gebiet der Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten sowie Streitfälle über die Anerkennung eines Unfalls als Arbeitsunfall bzw. einer Krankheit als Berufskrankheit werden in einem rechtlich geregelten Verfahren auf der Grundlage eines Einspruchs oder eines Antrages entschieden durch

- a) Kreisbeschwerdekommisionen für Sozialversicherung des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes,
- b) Bezirksbeschwerdekommisionen für Sozialversicherung des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes,
- c) die Zentrale Beschwerdekommision für Sozialversicherung des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes.

### § 303

(1) Der Werktätige kann bei der Kreisbeschwerdekommision für Sozialversicherung des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes Einspruch gegen eine

Entscheidung der Betriebsgewerkschaftsleitung oder der Verwaltung der Sozialversicherung beim Kreisvorstand des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes aus der Anwendung der Bestimmungen der Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten einlegen. Das gleiche gilt für den Betrieb bei Entscheidungen über die Anerkennung eines Unfalls als Arbeitsunfall oder einer Krankheit als Berufskrankheit. Der Einspruch ist innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Entscheidung einzulegen.

(2) Die Wahl, Aufgaben und Arbeitsweise der Beschwerdekommisionen für Sozialversicherung des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes werden durch eine gemeinsame Richtlinie des Ministerrates und des Bundesvorstandes des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes geregelt.

#### § 304

##### **Mitwirkung des Staatsanwalts**

Der Staatsanwalt ist befugt, bei den Konfliktkommissionen, Gerichten und Beschwerdekommisionen für Sozialversicherung des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes selbstständig arbeits- bzw. sozialversicherungsrechtliche Verfahren einzuleiten. Er kann Einspruch bzw. Protest gegen Entscheidungen dieser Organe einlegen und in allen Verfahren mitwirken und Anträge stellen.

#### § 305

##### **Verfahrenskosten**

(1) Alle Verfahren vor den Organen zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen und Sozialversicherungsstreitfällen sind gebührenfrei. Auslagen dieser Organe (z. B. Entschädigungen von Zeugen und Sachverständigen) werden den Beteiligten nicht in Rechnung gestellt.

(2) In arbeitsrechtlichen Verfahren vor den Konfliktkommissionen und Gerichten trägt jeder Beteiligte die ihm entstehenden Aufwendungen bzw. außergerichtlichen Kosten selbst. Unterliegt der Betrieb ganz oder teilweise, hat er dem Werk tätigen die notwendigen Aufwendungen bzw. außergerichtlichen Kosten zu erstatten. In anderen Fällen kann der Betrieb dem Werk tätigen Aufwendungen erstatten.

(3) In Verfahren vor den Beschwerdekommisionen für Sozialversicherung des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes sind dem Werk tätigen die notwendigen Aufwendungen aus dem Haushalt der Sozialversicherung zu erstatten.

# **Einführungsgesetz zum Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik**

vom 16. Juni 1977

(GBl. I Nr. 18 S. 228)

## **I.**

### **Anwendungsbestimmungen**

#### **§ 1**

#### **Inkrafttreten des Arbeitsgesetzbuches**

Das Arbeitsgesetzbuch tritt am 1. Januar 1978 in Kraft.

#### **Anwendung des Arbeitsgesetzbuches**

#### **§ 2**

Für Rechte und Pflichten, die vor Inkrafttreten des Arbeitsgesetzbuches aus Arbeitsrechtsverhältnissen entstanden sind, ist das bis zu diesem Zeitpunkt geltende Recht maßgebend, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist.

#### **§ 3**

Enthalten Rechtsvorschriften einschließlich der Rahmenkollektivverträge, die vor dem 1. Januar 1978 in Kraft getreten sind, für Werktätige günstigere Regelungen, gelten diese weiter.

#### **§ 4**

Der Ministerrat kann in Rechtsvorschriften festlegen, daß für Arbeiter und Angestellte geltende Bestimmungen, die die Arbeits- und Lebensbedingungen betreffen, auch für Mitglieder sozialistischer Produktionsgenossenschaften Anwendung finden.

#### **§ 5**

Der Ministerrat kann zur Vorbeugung und Bekämpfung von Katastrophen oder ähnlichen Gefahrensituationen und zur Beseitigung ihrer Folgen sowie zur Gewährleistung der Sicherheit des Staates vom Arbeitsgesetzbuch abweichende Regelungen in Rechtsvorschriften treffen oder andere Staatsorgane damit beauftragen.

## § 6

### **Einspruchsfristen**

Die Einspruchsfristen gemäß den §§ 69 und 257 Abs. 3 Arbeitsgesetzbuch gelten auch für Beurteilungen bzw. Verweise und strenge Verweise, die vor dem Inkrafttreten des Arbeitsgesetzbuches angefertigt bzw. ausgesprochen wurden. Die Frist beginnt mit dem Tag des Inkrafttretens des Arbeitsgesetzbuches.

## § 7

### **Verjährung**

Für Lohn- und Schadenersatzansprüche des Werk tätigen gegen den Betrieb, die vor dem Inkrafttreten des Arbeitsgesetzbuches entstanden und noch nicht verjährt sind, gilt die Verjährungsfrist von 3 Jahren. Der Beginn der Frist richtet sich nach den Bestimmungen des § 128 bzw. § 272 Arbeitsgesetzbuch.

## § 8

### **Materielle Verantwortlichkeit**

(1) Wird der Werk tätige für einen fahrlässig verursachten Schaden materiell verantwortlich gemacht, der vor dem Inkrafttreten des Arbeitsgesetzbuches verursacht wurde, richtet sich die Höhe der Schadenersatzpflicht nach den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches.

(2) Die Frist zur Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit gemäß § 265 Abs. 1 Satz 2 Arbeitsgesetzbuch ist auch auf die Ansprüche anzuwenden, die bis zum Inkrafttreten des Arbeitsgesetzbuches entstanden sind und bis dahin nicht verjährt waren. Endet infolge der Anwendung dieser Bestimmung die Frist früher, kann die materielle Verantwortlichkeit noch bis 3 Monate nach Inkrafttreten des Arbeitsgesetzbuches geltend gemacht werden.

## § 9

### **Erlöschen einer fristlosen Entlassung**

Die Bestimmungen über das Erlöschen von Disziplinarmaßnahmen gemäß § 258 Arbeitsgesetzbuch gelten auch für fristlose Entlassungen, die vor dem Inkrafttreten des Arbeitsgesetzbuches ausgesprochen wurden.

## II.

### **Übergangsregelungen**

## § 10

### **Erholungsurlaub**

Bis zum Inkrafttreten der Neuregelung des Erholungsurlaubs entsprechend dem gemeinsamen Beschluß des Zentralkomitees der SED, des Bundesvorstandes des FDGB und des Ministerrates der DDR vom 27. Mai 1976 über die weitere planmäßige Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werk tätigen im Zeitraum 1976–1980 gilt folgendes:

- a) Der Grundurlaub beträgt
  - für Lehrlinge 24 Werk tage,

- für Jugendliche im Alter bis zu 16 Jahren 21 Werktage, im Alter von 16 bis 18 Jahren 18 Werktage,
  - für die anderen Werktätigen 12 Werktage.
- b) Kämpfer gegen den Faschismus und Verfolgte des Faschismus erhalten einen jährlichen Erholungsurlaub von 27 Werktagen. Alle Arten von Zusatzurlaub außer arbeitsbedingtem Zusatzurlaub werden bei Vorliegen der Voraussetzungen zusätzlich gewährt.
- c) Schwerbeschädigte, Tuberkulosekranke und -rekonvaleszenten erhalten einen Zusatzurlaub von 3 und Blinde von 6 Werktagen.

Bis zur Neuregelung finden im übrigen die zur Zeit geltenden Rechtsvorschriften über den Erholungsurlaub Anwendung, soweit im Arbeitsgesetzbuch nichts anderes bestimmt ist.

### § 11

Ist in Rahmenkollektivverträgen festgelegt, daß Werktätige Lohn nach einer niedrigeren Lohn- oder Gehaltsgruppe erhalten, wenn sie die für die vereinbarte Arbeitsaufgabe erforderliche Qualifikation nicht besitzen, gelten diese Regelungen bis zu ihrer Änderung weiter.

## III.

### Schlußbestimmungen

### § 12

#### Verweisung auf Bestimmungen, die geändert oder aufgehoben werden

(1) Sind in Rechtsvorschriften einschließlich der Rahmenkollektivverträge arbeitsrechtliche Regelungen enthalten, die dem Arbeitsgesetzbuch widersprechen, sind an deren Stelle die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches anzuwenden. Das gilt nicht für die im § 3 genannten Regelungen.

(2) Wird in Rechtsvorschriften einschließlich der Rahmenkollektivverträge auf Bestimmungen verwiesen, die durch das Arbeitsgesetzbuch geändert werden, treten an deren Stelle die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches. Das gleiche gilt für Bestimmungen, die durch dieses Gesetz aufgehoben werden.

### § 13

(1) Durchführungsverordnungen zu diesem Gesetz erläßt der Ministerrat in Übereinstimmung mit dem Bundesvorstand des FDGB.

(2) Durchführungsbestimmungen zu diesem Gesetz erlassen die zuständigen Minister und Leiter anderer zentraler Staatsorgane in Übereinstimmung mit dem Bundesvorstand des FDGB bzw. den zuständigen Zentralvorständen der Industriegewerkschaften/Gewerkschaften.

### § 14

#### Inkrafttreten

- (1) Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1978 in Kraft.
- (2) Gleichzeitig treten außer Kraft:

## I.

### Gesetze

1. Gesetzbuch der Arbeit der Deutschen Demokratischen Republik vom 12. April 1961 (GBl. I Nr. 5 S. 27),
2. Einführungsgesetz vom 12. April 1961 zum Gesetzbuch der Arbeit der Deutschen Demokratischen Republik (GBl. I Nr. 5 S. 49),
3. Gesetz vom 17. April 1963 zur Änderung und Ergänzung des Gesetzbuches der Arbeit (GBl. I Nr. 4 S. 63),
4. Zweites Gesetz vom 23. November 1966 zur Änderung und Ergänzung des Gesetzbuches der Arbeit der Deutschen Demokratischen Republik (GBl. I Nr. 15 S. 111),  
Gesetz vom 19. Januar 1957 über die Verkürzung der Arbeitszeit (GBl. I Nr. 8 S. 73; Ber. GBl. I Nr. 13 S. 120),  
Gesetz vom 26. Mai 1967 zur Änderung gesetzlicher Bestimmungen (GBl. I Nr. 9 S. 89),
7. § 17 des Einführungsgesetzes vom 12. Januar 1968 zum Strafgesetzbuch und zur Strafprozeßordnung der Deutschen Demokratischen Republik (GBl. I Nr. 3 S. 97),
8. § 21 des Gesetzes vom 11. Juni 1968 über die gesellschaftlichen Gerichte der Deutschen Demokratischen Republik – GGG – (GBl. I Nr. 11 S. 229).

## II.

### Verordnungen und Beschlüsse des Ministerrates und sonstige Rechtsvorschriften

1. Verordnung vom 28. Januar 1947 über die Pflichtversicherung gegen Arbeitslosigkeit (veröffentlicht in der Zeitschrift „Arbeit und Sozialfürsorge“ Nr. 5 S. 103),
2. Durchführungsverordnung vom 28. März 1947 zur Verordnung über die Pflichtversicherung gegen Arbeitslosigkeit (veröffentlicht in der Zeitschrift „Arbeit und Sozialfürsorge“ Nr. 8 S. 159),
3. Zweite Durchführungsverordnung vom 27. Dezember 1947 zur Verordnung über die Pflichtversicherung gegen Arbeitslosigkeit (ZVOBl. 1948 Nr. 5 S. 61),
4. Anordnung vom 22. Juni 1949 über die Änderung der Verordnung über die Pflichtversicherung gegen Arbeitslosigkeit (ZVOBl. I Nr. 56 S. 492),
5. Zweite Durchführungsbestimmung vom 21. Juli 1953 zur Verordnung über die Erhöhung der Renten und der Sozialfürsorgeunterstützung (GBl. Nr. 89 S. 910),
6. Verordnung vom 23. Juli 1953 über die Erhöhung des Arbeitslohnes der Arbeiter der volkseigenen Wirtschaft in den Lohngruppen I bis IV (GBl. Nr. 88 S. 885; Ber. GBl. Nr. 99 S. 990),
7. Verordnung vom 17. Dezember 1953 über die Erhöhung des Arbeitslohnes für qualifizierte Arbeiter der Lohngruppen V bis VIII in bestimmten Zweigen der volkseigenen Wirtschaft (GBl. Nr. 135 S. 1330),
8. Vierte Durchführungsbestimmung vom 10. März 1954 zur Verordnung über die Erhöhung des Arbeitslohnes für qualifizierte Arbeiter der Lohn-

- gruppen V bis VIII in bestimmten Zweigen der volkseigenen Wirtschaft (GBl. Nr. 30 S. 300),
9. Verordnung vom 18. März 1954 über die Vergütung der Tätigkeit der Lehrkräfte an den Verwaltungsschulen der Deutschen Demokratischen Republik (GBl. Nr. 31 S. 308),
  10. Anordnung vom 20. April 1955 über die Regelung der Arbeitszeit bei Heimfahrten der Mitarbeiter in den staatlichen Organen (GBl. I Nr. 34 S. 290),
  11. Anordnung vom 15. Dezember 1955 über die Regelung der Arbeitszeit zu Weihnachten und zu Neujahr in einschichtig arbeitenden Betrieben, die Back- und Konditorware herstellen (GBl. I Nr. 109 S. 931),
  12. Beschluß vom 12. April 1956 über die Rahmenarbeitsordnung für die Mitarbeiter der zentralen staatlichen Organe (GBl. I Nr. 47 S. 397),
  13. Anordnung vom 26. November 1957 über die Tätigkeit der wissenschaftlichen Assistenten und Oberassistenten an den Universitäten und Hochschulen (GBl. I Nr. 76 S. 620),
  14. Anordnung vom 31. März 1959 über die Zahlung von Prämien in Forschungs- und Entwicklungsstellen sowie selbständigen Konstruktionsbüros (GBl. II Nr. 7 S. 81),
  15. Anordnung Nr. 2 vom 17. April 1961 über die Bildung und Verwendung des Prämienfonds in den volkseigenen Projektierungsbetrieben und Projektierungsabteilungen (GBl. III Nr. 12 S. 159),
  16. Beschluß vom 9. April 1959 über die Unterstützung der Ständigen Produktionsberatung in den sozialistischen Betrieben durch die Betriebsleitungen und die Organe der staatlichen Verwaltung (GBl. I Nr. 25 S. 329),
  17. Richtlinie vom 1. Oktober 1959 über die arbeitsrechtliche und finanzielle Regelung beim körperlichen Arbeitseinsatz der Mitarbeiter der Staats- und Wirtschaftsorgane (GBl. I Nr. 58 S. 773),
  18. Verordnung vom 15. Juni 1961 über das Verfahren bei der Berufung und Abberufung von Werkträgern (GBl. II Nr. 38 S. 235),
  19. Verordnung vom 29. Juni 1961 über die Aufhebung und das Weitergelten von arbeitsrechtlichen Bestimmungen (GBl. II Nr. 43 S. 279),
  20. Anordnung vom 1. September 1961 zur Bildung und Eingruppierung von Arbeitsbereichen (GBl. II Nr. 68 S. 458),
  21. Anordnung Nr. 2 vom 20. Dezember 1961 über die Urlaubsvergütung für die Beschäftigten in den volkseigenen Betrieben der Land- und Forstwirtschaft (GBl. II Nr. 83 S. 564),
  22. Anordnung vom 3. Dezember 1964 über den Abschluß zeitlich begrenzter Arbeitsverträge mit Aushilfskräften (GBl. II Nr. 127 S. 1043),
  23. Verordnung vom 8. April 1965 über Ehrenpensionen für Kämpfer gegen den Faschismus und für Verfolgte des Faschismus sowie für deren Hinterbliebene (GBl. II Nr. 41 S. 293),
  24. Erste Durchführungsbestimmung vom 8. April 1965 zur Verordnung über Ehrenpensionen für Kämpfer gegen den Faschismus und für Verfolgte des Faschismus sowie für deren Hinterbliebene (GBl. II Nr. 41 S. 295),
  25. Zweite Verordnung vom 21. Oktober 1966 über Ehrenpensionen für Kämpfer gegen den Faschismus und für Verfolgte des Faschismus sowie für deren Hinterbliebene (GBl. II Nr. 158 S. 1253),

26. Verordnung vom 22. Dezember 1965 über Lohnausgleich für Kampfgruppenangehörige (GBl. II 1966 Nr. 2 S. 5),
27. Anordnung vom 7. Juli 1966 über die Aus- und Weiterbildung von Frauen für technische Berufe und ihre Vorbereitung für den Einsatz in leitenden Tätigkeiten (Sonderdruck Nr. 545 des Gesetzblattes),
28. Direktive vom 3. Mai 1967 zur Vorbereitung und Einführung der durchgängigen 5-Tage-Arbeitswoche und zur Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bei gleichzeitiger Neuregelung der Arbeitszeit in einigen Wochen mit Feiertagen in der Volkswirtschaft der Deutschen Demokratischen Republik (GBl. II Nr. 38 S. 241),
29. Anordnung vom 13. Dezember 1970 zur Unterstützung von Werkträgern mit Kindern durch die Betriebe bei Erkrankung der nichtberufstätigen Ehegatten (GBl. II Nr. 102 S. 778),
30. Zweite Durchführungsbestimmung vom 15. Mai 1971 zur Verordnung über die Vorbereitung und Durchführung des Einsatzes der Hoch- und Fachschulabsolventen des Direktstudiums und die Förderung der Absolventen beim Übergang vom Studium zur beruflichen Tätigkeit – Absolventenordnung – (GBl. II Nr. 52 S. 442),
31. Anordnung vom 12. November 1973 über Qualifizierungsverträge (GBl. I Nr. 55 S. 542).

# Inhalt

## Ein Gesetzeswerk, das die Menschenrechte garantiert

<i>Rede des Vorsitzenden des Bundesvorstandes des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes, HARRY TISCH, zur Begründung des Entwurfs des Arbeitsgesetzbuches der Deutschen Demokratischen Republik</i>	5
Die Werktätigen haben das Gesetz mitgestaltet	8
Tatsachen gegen Verleumdungen	9
Gewöhnlicher Kapitalismus	10
Noch umfassendere Verwirklichung des Grundrechts auf Arbeit	11
Demokratisches Mitwirken der Werktätigen in der materiellen Produktion	13
Das Gesetz im Leben verwirklichen	14

## STELLUNGNAHMEN

### DER AUSSCHÜSSE DER VOLKSKAMMER DER DDR

#### Dieses Gesetz ist von uns allen für alle geschaffen

<i>Abgeordnete CHRISTEL BEDNARECK, Mitglied des Ausschusses für Industrie, Bauwesen und Verkehr, Berichtstersterin des Ausschusses für Industrie, Bauwesen und Verkehr</i>	19
--	----

#### Ein bedeutendes Dokument der sozialen Sicherheit und der Rechte der Werktätigen

<i>Abgeordneter ROLF POCHE, Mitglied des Ausschusses für Arbeit und Sozialpolitik, gemeinsamer Berichtsterster des Ausschusses für Arbeit und Sozialpolitik und des Ausschusses für Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Nahrungsgüterwirtschaft</i>	21
---	----

**Die Stärke unseres sozialistischen Staates –  
wichtigste Garantie für die Verwirklichung der  
Rechte der Werktätigen**

*Abgeordneter RUDOLF HÖPPNER, 1. Stellvertreter des Vorsitzenden des Ausschusses für Handel und Versorgung, gemeinsamer Berichterstatter des Ausschusses für Handel und Versorgung und des Ausschusses für Haushalt und Finanzen* 23

**Sorge um den Menschen und seine Gesundheit**

*Abgeordnete URSULA KUTZNER, 1. Stellvertreter des Vorsitzenden des Ausschusses für Gesundheitswesen, Berichterstatterin des Ausschusses für Gesundheitswesen* 26

**Das Niveau des geistig-kulturellen Lebens im Betrieb  
weiter erhöhen**

*Abgeordneter WALTER PAREY, Stellvertreter des Vorsitzenden des Ausschusses für Kultur, gemeinsamer Berichterstatter des Ausschusses für Kultur und des Ausschusses für Volksbildung* 29

**Den Erfordernissen der Entwicklung aller Jugendlichen  
wird voll entsprochen**

*Abgeordnete EVELYN THOESE, Mitglied des Jugendausschusses, Berichterstatterin des Jugendausschusses* 31

**Die verfassungsmäßig garantierten Rechte werden  
weiter ausgestaltet**

*Abgeordneter Prof. Dr. WOLFGANG WEICHEL, Vorsitzender des Verfassungs- und Rechtsausschusses, Berichterstatter des Verfassungs- und Rechtsausschusses* 33

**STELLUNGNAHMEN  
DER FRAKTIONEN DER VOLKSKAMMER DER DDR**

**Dieses Gesetz trägt die Handschrift des IX. Parteitages**

*Abgeordneter Dr. GÜNTER MITTAG, Mitglied des Politbüros und Sekretär des Zentralkomitees der SED, Sprecher der Fraktion der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands* 37

Das Gesetzbuch der Arbeit garantiert die grundlegenden Menschenrechte 38

Freiheit für wen? 40

Der Sozialismus ist für die Menschen da 41

Die Wirksamkeit unserer Arbeit erhöhen 42

Die Hauptaufgabe wird konsequent verwirklicht 44

<b>Alle Errungenschaften des sozialistischen Arbeitsrechts gelten auch für die Genossenschaftsbäuerinnen und -bauern</b>	
<i>Abgeordneter GERHARD SCHMIDT, Sprecher der Fraktion der Demokratischen Bauernpartei Deutschlands</i>	45
<b>Arbeit ist Dienst am Ganzen im Kampf um die Planerfüllung</b>	
<i>Abgeordneter Dr. HARALD NAUMANN, Sprecher der Fraktion der Christlich-Demokratischen Union Deutschlands</i>	48
<b>Für alle Werktätigen soziale Geborgenheit und hohe Rechtssicherheit</b>	
<i>Abgeordneter CLAUS-DIETER KNÖFLER, Sprecher der Fraktion der Liberal-Demokratischen Partei Deutschlands</i>	51
<b>Große Aufgaben der Handwerker und Gewerbetreibenden bei der Planerfüllung</b>	
<i>Abgeordneter HANS DECKERT, Sprecher der Fraktion der National-Demokratischen Partei Deutschlands</i>	54
<b>Das Arbeitsgesetzbuch spiegelt die verwirklichte Gleichberechtigung der Frau wider</b>	
<i>Abgeordnete HELGA BARSCH, Sprecherin der Fraktion des Demokratischen Frauenbundes Deutschlands</i>	57
<b>Die Jugend antwortet mit neuen schöpferischen Taten</b>	
<i>Abgeordneter DIETMAR KÜCHLER, Sprecher der Fraktion der Freien Deutschen Jugend</i>	60
<b>In enger sozialistischer Gemeinschaftsarbeit um hohe Ziele kämpfen</b>	
<i>Abgeordneter HEINO HINZE, Sprecher der Fraktion des Kul- turbundes der DDR</i>	63
<b>Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik vom 16. Juni 1977 (GBl. I Nr. 18 S. 185)</b>	67
<b>Einführungsgesetz zum Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik vom 16. Juni 1977 (GBl. I Nr. 18 S. 228)</b>	163