Danskernes Historie Online
Danske Slægtsforskeres Bibliotek

Dette værk er downloadet fra Danskernes Historie Online

Danskernes Historie Online er Danmarks største digitaliseringsprojekt af litteratur inden for emner som personalhistorie, lokalhistorie og slægtsforskning. Biblioteket hører under den almennyttige forening Danske Slægtsforskere. Vi bevarer vores fælles kulturarv, digitaliserer den og stiller den til rådighed for alle interesserede.

Støt vores arbejde – Bliv sponsor

Som sponsor i biblioteket opnår du en række fordele. Læs mere om fordele og sponsorat her: https://slaegtsbibliotek.dk/sponsorat

Ophavsret

Biblioteket indeholder værker både med og uden ophavsret. For værker, som er omfattet af ophavsret, må PDF-filen kun benyttes til personligt brug.

Links

Slægtsforskernes Bibliotek: https://slaegtsbibliotek.dk
Danske Slægtsforskere: https://slaegt.dk

ARBEJDSRET

Arbejdsloven for den Tyske Demokratiske Republik

Arbejdsloven for den *Tyske Demokratiske Republik*

med kommentar af
dr. Roger Schlegel

Udgivet af fagforeningernes forlag Tribüne 1968

Udgivet af Tribüne,
FDGBs forlag og trykkeri,
DDR – 1193 Berlin,
Am Treptower Park 28–30
Tilrettelægning: Heinz Moser,
Lay-out: Peter Dietzsch
Fotos: Barkowsky (2), Billhardt (3),
Gaul (1), Hoffmann (1), Klingner (2),
Kraemer (2), Zentralbild (4)

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1
Den socialistiske arbejdsrets grundsætninger (§§ 1 – 8) 12

Kapitel 2
Ledelsen af virksomhederne og de arbejdendes medvirken (§§ 9 – 19) 30

Kapitel 3
Indgåelse og opløsning af arbejdskontrakten (§§ 20 – 38) 53

Kapitel 4
Løn og præmie (§§ 39 – 60) 75

Kapitel 5
Ethvervsuddannelse og kvalificering (§§ 61 – 66) 94

Kapitel 6
Arbejdstiden (§§ 67 – 78) 103

Kapitel 7
Ferien (§§ 79 – 86) 114

Kapitel 8
Sundheds- og arbejdersbeskyttelsen og socialforsikringen (§§ 87 – 105) 119

Kapitel 9
Den socialistiske arbejdsdisciplin (§§ 106 – 116) 142

Kapitel 10
De arbejdendes kulturelle og sportslige aktivitet
og den sociale forsorg på virksomhederne (§§ 117 – 122) 155

Kapitel 11
Fremhjælpningen af den udearbejdende kvinde
(§§ 123 – 133) 162

Kapitel 12
Fremhjælpningen af ungdommen på virksomhederne
(§§ 134 – 141) 171

Kapitel 13
Principper og organer til afgørelse af arbejdstvistigheder
(§§ 142 – 156) 178

Den Tyske Demokratiske Republik (DDR)

er en fredselskende socialistisk stat, der ønsker at leve med alle folk i venskab og gensidig agtelse. Det er i overensstemmelse med denne stats væsen som arbejder- og bondestat, for hvem had mellem folk og racer er fuldkommen fremmed, for hvem agtelsen af ethvert andet folks menneskeværdighed, kultur og arbejde er højeste forpligtelse.

Venskabet mellem folkene fremmes ved at man lærer hinanden at kende. Hertil skal også det nu foreliggende tredje oplag kommenterede udgave af DDRs Arbejdslov bidrage. Nye interessenter kan denne brochure give et indblik i de socialistiske arbejdsforhold i DDR. Modtagere, der har en tidligere udgave af Arbejdsloven, kan overbevise sig om, at den socialistiske arbejdsret i mellemtiden er blevet videreudviklet. I 1966 var tidspunktet kommet til at ændre eller udvide mange bestemmelser i dette lovværk, der var blevet vedtaget i 1961. Grunden var, at de ikke mere var i overensstemmelse med de nye samfundsmæssige betingelser i DDR. Arbejdsretten måtte tilpasses udviklingen af produktivkræfterne og produktionsforholdene.

Vejen til den første arbejdslov i den tyske historie var ikke let. Da arbejderne efter Tysklands befrielse fra fascismen i 1945 stod over for krigens ødelæggelser, fandt de ikke blot ruiner i byer, landsbyer og fabrikker, men også mange åndelige ruiner. Hitlers „totale krig", den mest uretfærdige, vilde og forbryderiske røverkrig gennem alle tider, havde efterladt dybe spor i det tyske folks moral. Folkene, som den tyske imperialisme i to verdenskrige havde styrtet ud i nød, blod og ødelæggelse, hvis lande var blevet hærget af død og tilintetgørelse, måtte have troen på et bedre Tyskland tilbage. I første omgang var dog navnet Tyskland dækket af skam og skændsel, og millioner af mennesker tænkte i forbindelse med dette navn på SS-banditter og koncentrationslejre.

Den 8. maj 1945 stod den tyske arbejderklasse over for dette kaos, der var skabt af de tyske katastrofepolitikere og den tyske militarisme. Den tyske arbejderklasse havde sammen med alle andre fredselskende mennesker, der ville være med til genopbygningen, påtaget sig den næsten uløselige opgave at udslette denne nationale skændsel og at drage den rigtige lære af historien. I den østlige del af landet, i det nuværende DDR, udnyttede man denne store chance, der var blevet givet

efter befrielsen fra Hitlerfascismen. Arbejderklassens enhed blev oprettet. Man gjorde op med fortiden, og der blev oprettet en antifascistisk-demokratisk orden. De sejrende magters Potsdamaftale var det folkeretslige grundlag herfor. De arbejdende mennesker skabte orden i deres eget hus. De fejede resterne af nazismen ud, tog magten fra krigsforbryderne og militaristerne og al ejendom fra monopolkapitalister og storgodsejere. De store virksomheder gik over på folkets hænder. Gennem jordreformen fik landarbejderne og de fattige bønder jord, og gennem skolereformen blev de riges dannelsesprivilegium brudt.

Efter dannelsen af den vesttyske separatstat grundlagdes i oktober 1949 den Tyske Demokratiske Republik, den første tyske arbejder- og bondestat. I de 19 år, den har bestået, har DDR udviklet sig til en stærk socialistisk stat.

Der er blevet udviklet en ydedygtig folkeejet industri, der er blevet bygget mange nye værker, og DDR med sine 17 millioner indbyggere hører i dag til verdens 10 førende industrinationer. Vor økonomis ydedygtighed demonstreres bl. a. af, at vort relativt lille land er Sovjetunionens største handelspartner.

Hvorledes blev Arbejdsloven til?

Den grundlæggende forandring i de samfundsmæssige forhold ændrede også på grundlæggende måde retsforholdene. Disse har nu deres materielle og socialøkonomiske basis i arbejder- og bondemagten og den socialistiske folkeøkonomi. Lovene udtrykker arbejderklassens vilje, der i nært samarbejde med alle arbejdende lag er den førende kraft i DDR.

DDR er en retsstat, hvor alle borgeres lighed for loven og sikringen af deres frihed er garanteret. Borgernes afgørende ret er deres medvirken ved den bevidste udformning af hele det politiskstatslige, økonomiske og kulturelle liv. Det kommer selvfølgelig også til udtryk i den måde, hvorpå vore love bliver til. De udarbejdes og vedtages ikke under udelukkelse af offentligheden, men under medarbejde fra hele folket. Således blev også Arbejdsloven til. Alle større dagblade offentliggjorde udkastet til denne lov, der fandt stor genklang hos de arbejdende. Udkastet var udarbejdet af en kommission, der repræsenterede alle erhverv og befolkningslag. Måneder igennem stod det i centrum af alle fagforeningsmøder. I stort tal blev der stillet ændringsforslag, der blev

ytret ønsker og givet henvisninger, der omhyggeligt blev gennemgået af den forslagskommission, som var blevet nedsat af det Frie Tyske Fagforbund (FDGB), hvor de også blev kontrolleret og besvaret og videresendt til lovkommissionen. Den officielle meddelelse, som forbundsledelsen af FDGB gav efter afslutningen af den store demokratiske diskussion, der var blevet ledet af fagforeningerne, lød: „Langt over 7 millioner arbejdende i DDR har på næsten 325.000 møder indgående diskuteret udkastet til en arbejdslov. Der blev indgivet mere end 23.000 anmodninger og forslag til lovkomplekset."

Arbejdslovens indhold og tilblivelse viser også, hvorledes retten i DDR i stadig højere grad udvikler sig til folkeret. Andre eksempler er de lovværker, der fulgte efter Arbejdsloven eller som for tiden forberedes, f. eks. ungdomsloven, familieloven, straffeloven og civilloven.

Denne metode i lovgivningsarbejdet viser tydeligt: Den socialistiske stat forener stadig mere fuldkommen den førende arbejderklasses, andelsbøndernes, intelligensens og de andre arbejdende lags interesser. Der findes ikke nogen principiel modsætning mellem denne stats politik og dens borgeres interesser. Det er virkelig humanisme at medvirke ved opbygningen af et sådant samfund, hvor kapitalismens ulvelov om alles kamp mod alle er udryddet, hvor enhver indtager en agtet plads og er med til at bære ansvaret for helheden.

Borgernes tiltagende bevidste medvirken i statspolitikken fører til en dybtgående omdannelse af mennesket selv, til ændringer i deres tænkemåde, deres livsvaner, deres forbindelser til hinanden. I denne omdannelsesproces, der fører fra „jeg" til „vi", fra det isolerede individ til det socialistiske fællesskab, vil trin for trin mange dårlige vaner og tilbagestående blive overvundet, som den kapitalistiske fortid har ladt tilbage.

Arbejdsloven siger hertil i sin indledning:

„Alle arbejdendes fælles bevidste arbejde efter en ensartet plan er hovedkilden til den socialistiske stats magt og rigdom. Det beror på udnyttelsen af den samfundsmæssige udviklings objektive love og overensstemmelsen mellem de personlige og de samfundsmæssige interesser. Det er samtidig grundlaget for de arbejdendes rettigheter og pligter og for de samfundsmæssige og økonomiske samt statslige organers arbejde.

Efter de socialistiske produktionsforholds sejr skabes der med det nye økonomiske system til planlægning og ledelse i den Tyske Demokratiske Republik et økonomisk system for den højt udviklede moderne industristat med et moderne intensivt landbrug. Det nye økonomiske system til planlægning og ledelse skaber ved en videnskabelig planlægning og regnskabsføring i forbindelse med en økonomisk stimulering, ved en fuld udnyttelse af socialismens økonomiske love de afgørende forudsætninger for et videre opsving af de samfundsmæssige produktivkræfter i den videnskabelig-tekniske revolutions proces. På grundlag af det nye økonomiske system til planlægning og ledelse udnyttes de store muligheder til en gennemgribende socialistisk rationalisering for at virkeliggøre den bedste form for den videnskabelig-tekniske revolution og for at opnå en maksimal tilvækst i nationalindkomsten og dennes mest hensigtsmæssige anvendelse.

Den komplekse socialistiske rationalisering er et kendetegn for arbejder- og bondemagtens økonomiske politik. Den omfatter alle faser af produktionsprocessen. Som væsentlig vækstfaktor for folkeøkonomien bidrager den til at gennemføre opgaverne, der er blevet stillet i den folkeøkonomiske plan med den højeste nytteeffekt og med den størst mulige indsparing af tid. Den komplekse socialistiske rationalisering går ud fra menneskenes behov og virkeliggøres for menneskene i fællesskab med alle arbejdende på grundlag af det nye økonomiske system til planlægning og ledelse. Med gennemførelsen af det nye økonomiske system udvikles det socialistiske demokrati stadig videre. Den centrale ledelse i den samfundsmæssige udviklings hovedspørgsmål forbindes stadig mere med udfoldelsen af de arbejdendes skabende initiativer.

En vigtig rolle spiller i denne forbindelse den alsidige virkeliggørelse af de socialistiske ledelsesprincipper. Det fører til de arbejdendes stadig stærkere deltagelse i ledelsen af stat og økonomi efter grundsætningen „Vær med til at planlægge, arbejde og regere!"

Frit arbejde for sig selv

I en folkeejet virksomhed tilhører det samlede resultat af arbejdet ikke en enkelt, men hele samfundet. Arbejdet er dermed den beskæftigedes frie arbejde for sig selv. Det ændrer ikke blot arbejdets karakter, men også indstillingen til arbejdet.

I Arbejdslovens indledning siges hertil:

„I den Tyske Demokratiske Republik har arbejdets karakter ændret sig grundlæggende. Byrden af det ufrie arbejde for en snyltende udbytter er blevet til den beskæftigedes frie arbejde for sig selv og samfundet. I arbejdsprocessen er der sket dybtgående ændringer, der beror på menneskenes nye forhold til arbejdet og til hinanden. Kammeratligt samarbejde og gensidig hjælp bestemmer i tiltagende grad arbejdets karakter og fører til dannelsen af det socialistiske menneskefællesskab. I den videnskabelig-tekniske revolutions proces udfoldes de arbejdendes skabende talenter og evner, der er blevet befriet for alle lænker. Det socialistiske fællesarbejde bidrager i høj grad til at udvikle de socialistiske personligheder. Arbejdet bliver en æressag."

Fagforeningerne i DDR har en stor andel i, at der hos flertallet af arbejderne og funktionærerne har dannet sig en ny indstilling til arbejdet. Lovens indledning fremhæver det med følgende ord:

„De Frie Tyske Fagforeninger har som arbejdernes, funktionærernes og de intellektuelles klasseorganisation en fremragende andel i skabelsen og udviklingen af en socialistisk samfundsorden i den Tyske Demokratiske Republik. De Frie Tyske Fagforeninger har foruden at repræsentere arbejdernes dagsaktuelle interesser ført en principiel kamp mod udbytningen og undertrykkelsen af arbejderne, for medbestemmelse og kontrol med produktionen, for opbygningen af antifascistisk-demokratiske forhold og følgerigtigt for opbygningen af den nye socialistiske samfundsorden. Fagforeningerne spiller en fremragende rolle i det socialistiske samfund. Som skoler for socialismen har fagforeningerne et stort ansvar for styrkelsen af den socialistiske samfundsorden. Fagforeningerne udvikler de arbejdendes socialistiske bevidsthed. På grundlag af demokratisk meningsdannelse organiserer de det bevidste medarbejde ved udarbejdelsen og opfyldelsen af planerne. De tager aktiv del i ledelsen af stat og økonomi og i hele det samfundsmæssige liv, for socialismens sejr og for folkets liv i velstand, lykke og fred."

1. KAPITEL

§§ 1 til 8

Den socialistiske arbejdsrets grundsætninger

Arbejdsloven er kronen på en mere end hundredårig kamp, som den tyske arbejderklasse førte for sin arbejdsret, for en lovfæstet sikring af sine sociale rettigheder. I denne lov er alle fremskridtsvenlige og revolutionære traditioner i den tyske arbejderklasse blevet virkeliggjort. Hovedmålet for Arbejdsloven er at tjene fuldendelsen af opbygningen af socialismen med sine bestemmelser og dermed også den stadige forbedring af alle arbejdende menneskers levevilkår.

§ 1

(1)

I den Tyske Demokratiske Republik er arbejderklassens politiske magt i forbund med andelsbønderne, de intellektuelle og andre lag af den arbejdende befolkning, det socialistiske eje af produktionsmidlerne og den socialistiske planøkonomi grundlaget for den retslige regulering af arbejdsforholdene. Den socialistiske arbejdsret sikrer arbejdernes grundrettigheder på arbejdets område.

(2)

Den socialistiske arbejdsret baserer på socialismens objektive love. Den tjener den samlede løsning af opgaverne, der fremkommer ved den omfattende opbygning af socialismen. På denne måde fremmer den i nær forbindelse med anvendelsen af det nye økonomiske system til planlægning og ledelse gennemførelsen af den teknisk-videnskabelige revolution, især ved den komplekse socialistiske rationalisering. Ved virkeliggørelsen af princippet om enhed mellem central planlægning og ledelse og bevidst skabende

virksomhed fra enhver arbejdende og hans medvirken ved ledelsen af stat og økonomi tjener den socialistiske arbejdsret gennemførelsen af den folkeøkonomiske plan. Den hjælper med til at gennemføre denne plans opgaver med den størst mulige nytteeffekt og på den kortest mulige tid for samfundet. Den bidrager til at tilrettelægge produktionsprocessen således, at der opnås en maksimal tilvækst i nationalindkomsten, og således, at denne tilvækst's anvendelse i den samfundsmæssige udviklings interesse og til tilfredsstillelse af alle samfundsmedlemmers stadigt voksende behov er sikret.

■ (3)

Lederne af stats- og økonomiske institutioner samt virksomheder er ansvarlige for gennemførelsen af den socialistiske arbejdsrets principper og for overholdelsen af arbejdsretsnormerne. De skal sikre orden og arbejdsdisciplin til opfyldelse af de økonomiske og tekniske opgaver, til overholdelse af de teknologiske retningslinier, sikkerhedsbestemmelserne og kravene til sundheds- og arbejderbeskyttelse i produktionen, forskning og udvikling. Deres specielle ansvarlighed bestemmes ved hjælp af love, forordninger, statslige anvisninger samt enkeltanvisninger inden for den socialistiske arbejdsret og arbejdsreglementet afledt af det nye økonomiske systems principper og af opgaverne inden for de forskellige statslige og økonomiske institutioner.

I § 1 og allerede i indledningen til Arbejdsloven bliver der flere gange talt om det nye økonomiske system til planlægning og ledelse i DDR. Hvad vil man hermed opnå?

Nationalindkomsten og dens udvikling kendetegner det økonomiske niveau og vækst tempoet i et land. Jo større tilvækst, desto større er midlerne også til en udvidelse og forbedring af folkeøkonomien og fremfor alt til en forhøjelse af befolkningens levestandard. Tilvæksten i nationalindkomsten i DDR var i 1966 tre en halv gang så stor som i 1962. Denne gode udvikling blev fremfor alt opnået ved hjælp af det nye økonomiske system til planlægning og ledelse. Det er altså formålet med dette system at opnå den højst mulige folkeøkonomiske nytteeffekt.

Den vigtigste rolle spiller i denne forbindelse de socialistiske virksomheder, for virksomheden er den vigtigste enhed inden for folkeøkonomien. Virksomheden bærer selv det fulde ansvar for sin rentabilitet. Hvis virksomheder arbejder med

tab, så eksisterer de ikke blot på bekostning af andre virksomheder, men har også en negativ indflydelse på nationalindkomsten. Derfor bliver en virksomheds overskud i stadig højere grad til målestok for dens præstation. Alt dette kræver at forøge de arbejdendes medvirken ved planlægning og ledelse inden for virksomhederne. Derfor har man også efter det nye økonomiske system opdelt virksomhedens plan, produktionsomkostningerne – især løn- og materialeomkostningerne – på afdelingerne, mesterområderne og endda på de enkelte arbejdssjak (brigader). Enhver arbejder skal have en virkelig oversigt og indsigt i, hvad der sker i virksomheden, og skal føle sig medansvarlig for produktionsmidlernes bedste udnyttelse som medbesidder af disse produktionsmidler.

Dette nye økonomiske system stiller store krav til lederne. Man forlanger således: solide fagkundskaber, anvendelsen af den socialistiske økonomis principper og en stadig kamp for at være på højde med den teknisk-videnskabelige udvikling. Hertil hører en grundig marxistisk-leninistisk viden, et fast tilhørsforhold til arbejderklassen, kærlighed til mennesker og de karakteregenskaber, der er nødvendige for at skabe og lede et fast kollektiv af arbejdende mennesker.

Sammenfattende kan man sige, at man ved begrebet „nyt økonomisk system til planlægning og ledelse" forstår: videnskabelig begrundet planlægning, anvendelse af økonomiske stimuli og rigtig ledelsesvirksomhed, for at få de arbejdende menneskers skabende initiativer til at komme til fuld udfoldelse. Det nye økonomiske system gælder dog ikke blot for folkeøkonomien. Det omfatter alle forholdsregler og metoder, hvormed hele den samfundsmæssige planlægning skal forbedres kvalitativt. På dette systems grundlag skabes socialismens egentlige økonomiske system i DDR.

Retten til arbejde

Borgernes afgørende grundlæggende ret er retten til arbejde. Uden en formålsbestemt virksomhed ville livet være utænkeligt. Retten til arbejde er derfor en af arbejderklassens gamle grundlæggende krav; kun ved virkeliggørelsen af dette krav er der skabt basis for et menneskeværdigt liv og en fri udvikling af personligheden.

I DDR har denne ret længe været en selvfølgelighed. De socialistiske produktionsforhold og den planmæssige udvikling af folkeøkonomien har for evigt forjaget arbejdsløshedens

spøgelse. Ingen er derfor bange for fremtiden, ingen usikkerhed truer ens liv. Retten til arbejde under socialistiske forhold er imidlertid ikke blot et krav på beskæftigelse. Det har på samme måde til indhold, at man for den samme arbejdsydelse også får betalt den samme løn. Selv heri kommer det kvalitativt nye ikke tilstrækkeligt til udtryk; for retten til arbejde omfatter også retten til skabende medvirken ved udarbejdelsen og opfyldelsen af planerne, ved ledelsen af virksomhederne og den samlede økonomi.

Hvorledes kan retten til skabende medvirken være en del af retten til arbejde? Det kan bedst besvares med et modspørgsmål: Kan et menneske være tilfreds med retten til at være beskæftiget i et land, hvor fabrikkerne, minerne, jernbanen, skibe og alle vigtige produktionsmidler tilhører hele samfundet? Så længe produktionsmidlerne ikke tilhører arbejderne, er tilkæmpningen af retten til beskæftigelse allerede et stort resultat. Så snart arbejderen imidlertid under de socialistiske forhold er blevet ægte medbesidder af folkeejendommen, har han retten og den moralske pligt til med sine værdifulde erfaringer og evner at deltage i kampen for et bedre liv til sin egen og til samfundets fordel. Den skabende medvirken er derfor et væsentligt træk ved den socialistiske samfundsorden.

De arbejdendes andre grundlæggende rettigheder, så som retten til ferie, til sundheds- og arbejderbeskyttelse, kan kun virkeliggøres på basis af retten til arbejde. Alle disse rettigheder er sammenfattet i lovbogens § 2.

§ 2

(1)

Alle borgere har ret til arbejde. Denne ret består i retten til en arbejdsplads, til lige løn for samme arbejdsydelse og til løn efter kvantitet og kvalitet af arbejdet samt til skabende medvirken ved udarbejdelsen og opfyldelsen af planerne og ved ledelsen af virksomhederne og af økonomien.

(2)

Arbejdet og udviklingen af evner til samfundets og til egen gavn samt skabende medvirken ved udarbejdelsen og opfyldelsen af planerne og ved ledelsen af virksomheden og økonomien er moralske pligter for enhver arbejdsduelig borger.

(3)

Alle arbejdende har ret til faguddannelse og videreuddannelse, til ferie, til sundheds- og arbejder-

beskyttelse, til materiel sikring under sygdom, ved arbejdsulykker, under svangerskab, ved invaliditet og i alderdommen samt ret til kulturel og sportslig aktivitet og sundhedsmæssig og social omsorg.

(4)

Enhver arbejdende har pligt til at overholde den socialistiske arbejdsdisciplin som grundlæggende regel for det fælles arbejde. Især har han pligt til at beskytte og øge den socialistiske ejendom.

(5)

Den socialistiske stat garanterer disse grundlægende rettigheder, uafhængigt af alder, køn, nationalitet, race og religion.

(6)

Kæmpere mod fascismen og ofre for naziregimet, kvinder, unge mennesker og indbyggere, der med ære er trådt ud af den Tyske Demokratiske Republiks væbnede styrker, vil ved optagelsen og udøvelsen af deres arbejde blive særlig beskyttet og hjulpet. Det samme gælder for begrænset arbejdsduelige borgere. Aldersrentenydere skal man sikre en videre faglig virksomhed i overensstemmelse med deres evner og ønsker. Kvinder, som på grund af familiære pligter over begrænsede perioder er forhindret i at arbejde heldags, skal man give mulighed for ved deltidsbeskæftigelse at varetage deres ret til arbejde.

Disse grundlæggende rettigheder er garanteret alle arbejdende mennesker uafhængigt af alder, køn, race og religion. Der findes f. eks. ingen antisemitisme, ingen racediskriminering og ingen forskelsbehandling af kvinder og unge i DDR. Der findes heller ingen faglige eller arbejdsproblemer for aldersrentenydere. De er, hvis de ønsker det, gennem Arbejdsloven sikret en fortsat faglig virksomhed, uden at deres aldersrente af denne grund på nogen måde bliver berørt. Ved deres fortsatte arbejde hjælper disse rentenydere ikke blot samfundet, men også sig selv. Det er medicinsk bevist, at levealderen ligger højere, hvis man også oppe i årene har en formålsbestemt beskæftigelse. Aldersrentenydere kan efter egen vurdering fastlægge deres arbejdstid i overensstemmelse med deres fysiske tilstand. Hos mange kvinder findes der lignende ønsker, der udspringer af familiære pligter. Derfor er alle virksomheder også forpligtede til at skabe muligheder for deltidsbeskæftigelse. Det er på den ene side i kvindernes egen interesse, fordi de da ikke over et længere tidsrum

bliver nødt til at tage afsked fra et arbejde, de måske er kommet til at holde af; på den anden side har samfundet en interesse i at beholde disse arbejdende, fordi hver eneste time arbejdstid er folkeøkonomisk vigtig og værdifuld.

Ledernes hovedopgaver og ansvar

I de følgende paragraffer er hovedopgaverne for lederne af statslige og økonomiske institutioner samt virksomheder opført. De er arbejder- og bondemagtens befuldmægtigede. Af dem forlanger man gode præstationer, de mest moderne og videnskabelige midler og metoder i ledelsesvirksomheden. Med indførelsen og videreudviklingen af det nye økonomiske system i DDR er ansvarligheden og selvstændigheden for de enkelte opgaveområder blevet forøget. Her gælder princippet, at alle spørgsmål skal behandles der, hvor de kan få den mest sagkyndige afgørelse og løsning.

§ 3

■ (1)

Lederne af statslige og økonomiske institutioner og virksomheder er arbejder- og bondemagtens befuldmægtigede. De leder produktionsprocessen i deres områder som en del af den samlede folkeøkonomiske produktionsproces og har, udgående fra den stadig hurtigere udvikling af videnskaben som produktivkraft og den videnskabelige gennemtrængning af alle samfundsmæssige processer, til opgave at udarbejde planen på grundlag af de centrale direktiver til perspektivplanen og den folkeøkonomiske plan under eget ansvar og med skabende medvirken fra alle arbejdende med det mål at opbygge produktionsprocessen effektivt. I denne forbindelse skal lederne støtte sig på kollektive rådslagninger og på erfaringer og forslag fra alle arbejdende. De er forpligtet til at gøre de arbejdende den socialistiske udviklings lovmæssigheder bevidst, på overbevisende måde at fremdrage nye problemer og at organisere de arbejdendes skabende og handlekraftige medvirken ved den omfattende opbygning af socialismen. Lederne skal stille de arbejdende klart opridsede opgaver, medvirke til at finde den bedst mulige løsning, bl. a. ved kvalificering, og sikre betingelser for en virkeliggørelse af opgaverne, lige som lederne er forpligtede til at aflægge beretning herom. De arbejdendes bevidste kollektive samarbejde skal sikres uafhængigt af underordnings- og tilhørsforhold og uafhængigt af virksomhedernes ejendomsform.

■ (2)

Lederne af statslige og økonomiske institutioner samt virksomheder skal ved virkeliggørelsen af den folkeøkonomiske plan rette alle beskæftigedes samlede aktivitet mod opnåelse af en høj folkeøkonomisk effektivitet ved en beherskelse af den teknisk-videnskabelige revolution, således at man opnår en maksimal tilvækst i nationalindkomsten og den mest hensigtsmæssige udnyttelse af denne. På grundlag af det nye økonomiske system til planlægning og ledelse skal man især udnytte de store muligheder inden for den komplekse socialistiske rationalisering. Det kræver af lederne anvendelse af de mest moderne metoder inden for ledelsen og virkeliggørelse af principperne for socialistisk vejledning af mennesker med det mål at udvikle de beskæftigedes skaberevner og initiativer. Det grundlæggende princip »ny teknik – nye normer« skal gennemføres som en bestanddel af den komplekse socialistiske rationalisering.

■ (3)

Lederne af statslige og økonomiske Institutioner og virksomheder skal ved udøvelsen af deres ledervirksomhed gå ud fra det grundlæggende princip: »Alt, der er til nytte for samfundet, må også være fordelagtigt for virksomheden og for den enkelte.« De økonomiske stimuli inden for den økonomiske regnskabsføring og den materielle interesse skal forbindes med hinanden på en virkningsfuld måde. Formerne for den personlige materielle interesse skal stadig gøres mere fuldkomne.

■ (4)

Lederne af statslige og økonomiske institutioner samt virksomheder er forpligtet til i denne ånd at virkeliggøre den socialistiske arbejdsret. De er forpligtet til at aflægge regnskab over for overordnede organer.

§3a

■ (1)

Planlægning og ledelse af den samfundsmæssige produktionsproces på alle trin forlanger af lederne af statslige og økonomiske institutioner samt af virksomheder, at de i overensstemmelse med den økonomiske ledelsesvirksomheds væsen inden for alle områder af deres arbejde virkeliggør principperne for den socialistiske vejledning af mennesker. Deres planlægnings- og ledelsesvirksomhed skal gennemføres i overensstemmelse med grundsætningen om

at de fremfor alt er ledere af kollektiver af arbejdende mennesker. De skal ved udviklingen af et gensidigt kammeratligt og tillidsfuldt samarbejde skabe en arbejdsatmosfære, der sikrer dannelsen og uddybningen af det socialistiske menneskes karaktertræk og muliggør gode økonomiske arbejdsresultater.

(2)

Lederne skal med de arbejdende diskutere den mest hensigtsmæssige gennemførelse af de opgaver, der skal løses inden for de enkelte arbejdsområder eller er indeholdt i perspektivplanen, den folkeøkonomiske plan og virksomhedens plan. Lederne skal endvidere fremme den folkeøkonomiske tænkemåde og en bevidst handlen og dermed skabe de afgørende forudsætninger for virkeliggørelsen af den komplekse socialistiske rationalisering.

(3)

Lederne af alle områder inden for det samfundsmæssige liv skal stille de arbejdende klare opgaver til virkeliggørelse af de mål, der er stillet i planerne og skal udøve kontrol med virkeliggørelsen. Der skal regelmæssigt gennemføres vurderinger af det præsterede. Disse forbindes med anvendelsen af moralske og økonomiske stimuli.

(4)

Lederne af statslige og økonomiske institutioner og virksomheder skal sikre en systematisk forberedelse og udvikling samt en hensigtsmæssig beskæftigelse af de ansatte, især af de ledende medarbejdere, til en kvalificeret løsning af deres arbejdsopgaver. Dermed skal der planmæsssigt opnås en høj effektivitet ved indsættelsen af den samfundsmæssige arbejdskraft. Alle arbejdende skal vindes for en stadig videreuddannelse for at kunne mestre den teknisk-videnskabelige revolutions opgaver. De skal støttes i bestræbelserne for en højnelse af deres politiske, faglige og åndeligt-kulturelle niveau.

(5)

Lederne skal til stadighed øve indflydelse på en forbedring af arbejds- og levebetingelserne for de arbejdende i det område, de er ansvarlige for, for i arbejdsprocessen på grundlag af planen at skabe betingelser, der gør en høj arbejdsydelse mulig for de arbejdende og endvidere højne bevidstheden, arbejdsdisciplinen og arbejdsglæden. Bestræbelser samt forpligtelser, der indgås af « det socialistiske ar-

bejdes kollektiver » for opnåelse af gode resultater inden for arbejdet og videreuddannelsen og til udvikling af socialistiske mennesker samt de arbejdendes anstrengelser for at nå disse mål skal støttes på en virkningsfuld måde. Lederne skal forme arbejdskollektiverne og deres sammensætning på en sådan måde, at de arbejdendes kammeratlige samarbejde til stadighed udvikles, således at udviklingen af en fast stamme af medarbejdere fremmes.

§ 4

■ (1)

Ministerrådet sikrer virkeliggørelsen af den socialistiske arbejdsret gennem de statslige og økonomiske organer. Ministerrådet skal ved ledelsen af den folkeøkonomiske produktionsproces med den langfristede planlægning af den samfundsmassige udvikling skabe betingelser for, at den samfundsmæssige arbejdsmulighed udnyttes rationelt og til stadighed øges kvantitativt. Ministerrådet bestemmer grundlinien i reproduktionen af den samfundsmæssige arbejdskraft og udsteder de hertil nødvendige lovbestemmelser.

■ (2)

Den statslige plankommission skal ved udarbejdelsen af perspektivplanen og af årsplanerne sikre den planmæssige proportionale udvikling af folkeøkonomien. Den skal sikre, at betingelserne til reproduktionen af den samfundsmæssige arbejdskraft formes på en sådan måde i planerne inden for de forskellige økonomiske områder, at de arbejdendes skabende initiativer kan udfoldes og være til nytte for udviklingen af den nationale økonomi.

■ (3)

Ministerierne og andre centrale statslige organer skal til sikring af planens udarbejdelse og gennemførelse til virkeliggørelse af Arbejdsloven udstede sådanne arbejdsretslige principper og reguleringer i deres ansvarlighedsområder, som kan støtte sammenslutningerne af folkeejede virksomheder (VVB) i deres funktion som økonomiske ledende organer og sikre, at den samfundsmæssige produktionsproces gennemføres i overensstemmelse med den komplekse socialistiske rationaliserings krav ved en folkeøkonomisk orienteret kooperation og samfundsmæssig arbejdsdeling. Ministerierne og de andre centrale statslige organer er ansvarlige for, at de særlige arbejdsretslige spørgsmål, der inden for deres

område optræder i forbindelse med den komplekse socialistiske rationalisering, reguleres i de kollektive rammeoverenskomster eller ved andre arbejdsretslige bestemmelser.

■ (4)

Sammenslutningerne af folkeejede virksomheder arbejder efter den økonomiske regnskabsførelses principper. De bærer det fulde ansvar for planlægningen og ledelsen af produktionsprocessen inden for deres industrigren. I denne forbindelse har de til opgave på grundlag af planen at udvikle arbejdet i de virksomheder, der er underlagt dem, således at disse kan løse de opgaver, der er stillet dem, med den størst mulige nytteeffekt. De skal sørge for, at det videnskabelige arbejdsstudiums principper og den videnskabelige arbejdstilrettelæggelse samt den socialistiske arbejdsrets bestemmelser virkeliggøres i virksomhederne.

Det samfundsmaessige råd

De større og folkeøkonomisk særlig vigtige virksomheder i DDR er underordnet de respektive ministerier, mens de øvrige virksomheder er underordnet de regionale statsorganer. Da ministerierne ikke direkte kan lede de produktionsenheder, der er dem underlagt, er flere virksomheder inden for de samme produktionsgrene blevet sammenfattet i sammenslutninger af folkeejede virksomheder (VVB), der ledes af en generaldirektør. Disse sammenslutninger er økonomisk ledende organer for de enkelte industrigrene. Der findes f. eks. en VVB Stål- og Valseværker, VVB Elektroapparater, VVB Havfiskeri, VVB Legetøjsvarer, i alt findes der omkring 100 sådanne sammenslutninger af folkeejede virksomheder. Enhver generaldirektør for en VVB er tilforordnet et samfundsmæssigt råd. Det er en ny form for de arbejdende menneskers deltagelse i ledelsesarbejdet. Grundlæggende afgørelser skal generaldirektøren først træffe efter at have rådført sig med rådet. Medlemmerne af dette demokratiske organ er foruden de dygtigste arbejdere og ingeniører inden for industrigrenen fremragende videnskabsmænd, repræsentanter for kooperationspartnere, for handelsorganer, fagforeningsfunktionærer, folkerepræsentanter og medarbejdere fra statslige organer. Medlemmerne af det samfundsmæssige råd vælges på konferencer af delegerede fra virksomhederne. Repræsentanter for videnskab og stat delegeres af ministeren.

§4a

■ (1)

I overensstemmelse med de samfundsmæssige interesser bidrager det samfundsmæssige råd til, at VVB's arbejde sker på grundlag af planen. Det støtter og kontrollerer generaldirektøren ved opfyldelsen af de opgaver, der er stillet ham, og rådgiver ham ved afgørelsen af folkeøkonomisk vigtige spørgsmål. Rådet hjælper herved med til at fuldkommengøre VVB's og dens generaldirektørs ledelsesvirksomhed. I dette råd medvirker personligheder, der kan bedømme industrigrenens problemer ud fra hele samfundets interesser og synspunkter og herudfra aktivt kan øve indflydelse på VVB's virksomhed.

■ (2)

Det samfundsmæssige råd forelægger generaldirektøren for VVB forslag til forbedring af planlægning og ledelse af industrigrenens produktionsproces. Idet det går ud fra de folkeøkonomiske krav og sammenhæng, industrigrenens specielle opgaver og deres kompleks-territoriale indordning, kontrollerer det samfundsmæssige råd, hvorledes sammenslutningen af folkeejede virksomheder udøver sin økonomisk ledende funktion til sikring af den højeste folkeøkonomiske effektivitet. Det samfundsmæssige råd skal bidrage til at gøre udbredelsen af de bedste erfaringer ved gennemførelsen af det nye økonomiske system til planlægning og ledelse, den socialistiske kappestrid, det socialistiske fællesarbejde og rationaliseringsbevægelsen til indholdet af VVB'ernes ledelsesvirksomhed.

■ (3)

Det samfundsmæssige råd skal i sit arbejde koncentrere sig om hovedopgaverne ved den politiske og økonomiske udvikling af virksomhederne inden for industrigrenen, så som

a) udvikling af industrigrenens ansattes skabende initiativer i alle faser af udarbejdelsen og gennemførelsen af den folkeøkonomiske plan,

b) sikring af en maksimal tilvækst i nationalindkomsten og dennes hensigtsmæssige anvendelse ved videnskabeligt begrundede varianter ved udarbejdelsen af plantilbud til perspektiv- og årsplaner samt ved rationaliseringsprogrammer og ved at øve indflydelse på opfyldelsen af den folkeøkonomiske plan inden for alle dele,

c) skabelse af et videnskabeligt forspring for at kunne mestre den videnskabelig-tekniske revolution

inden for hele industrigrenen, især til strukturbestemte hovedopgaver og til udviklingen af hovedprodukter,

d) egen fremskaffelse af midler til den udvidede socialistiske reproduktion og den økonomisk mest hensigtsmæssige anvendelse af de materielle og finansielle fonds til sikring af den højeste folkeøkonomiske effektivitet,

e) oprettelse af et systematisk og organiseret samarbejde mellem alle deltagere i et kooperationsarbejde, garanti for folkeøkonomiens og befolkningens forsyning med produkter fra industrigrenen, udvikling af udenrigsøkonomiske forbindelser, især inden for den internationale socialistiske arbejdsdeling og kooperation,

f) udvikling og anvendelse af systemet af økonomiske og moralske stimuli og forbedring af de beskæftigedes arbejds- og levebetingelser,

g) gennemførelse af opgaverne inden for det ensartede socialistiske uddannelsessystem, især ved planlægning og ledelse af faguddannelsen i overensstemmelse med kravene om en perspektivorienteret udvikling inden for industrigrenen.

■ (4)

Det samfundsmæssige råd skal støtte generaldirektøren for sammenslutningen af folkeejede virksomheder ved forberedelsen og gennemførelsen af konferencer inden for industrigrenen, på hvilke generaldirektøren forelægger forholdsregler til forbedring af planlægning og ledelse til debat og i forbindelse hermed også de spørgsmål, der skal løses, samt aflægger beretning om opfyldelsen af industrigrenens opgaver.

Fagforeningernes rettigheder

I det 1. kapitel „Den socialistiske arbejdrets grundsætninger" beskæftiger lovbogen sig i de følgende bestemmelser med fagforeningernes rolle og stilling i arbejder- og bondestaten:

§ 5

■ (1)

De arbejdende har ret til at slutte sig sammen i fagforeninger for at varetage deres interesser. Den socialistiske stat fremmer og beskytter de frie enhedsfagforeningers virksomhed og arbejder nært sammen med dem.

■ (2)

Ifølge deres statutter er de Frie Tyske Fagforeninger (FDGB) skoler for socialismen og alsidige repræsentanter for arbejdernes, funktionærernes og de intellektuelles interesser. De arbejdende varetager fremfor alt gennem fagforeningerne og disses ledende organer deres ret til medvirken ved ledelsen af det økonomiske liv. Fagforeningerne udvikler og fremmer de arbejdendes initiativer til en alsidig opfyldelse af de folkeøkonomiske planer, til stigning i arbejdsproduktiviteten og dermed til en stadig forbedring af deres egen materielle og kulturelle levestandard.

Fagforeningerne har ved løsningen af opgaver, der fremkommer i forbindelse med den videnskabeligtekniske revolution og især med den komplekse socialistiske rationalisering, ret til en omfattende medvirken. De skal støtte kampen for opnåelse af det højeste niveau inden for videnskab og teknik, for opnåelse af et videnskabeligt forspring, den hurtige indførelse af videnskabelige og tekniske erkendelser i produktionen, lige som de skal støtte kampen for udførelse af kvalitetsarbejde. De skal hjælpe de arbejdende ved tilegnelsen af alsidig viden og skal bidrage til en stadig styrkelse af den socialistiske arbejdsmoral og arbejdsdisciplin.

■ (3)

Fagforeningerne har ret til at medvirke ved forberedelsen og udarbejdelsen af perspektiv- og årsplaner. De har ret til at forelægge de statslige og økonomisk ledende organer forslag og deltage i forsvaret af planerne. Virksomhedernes ledere, generaldirektørerne for sammenslutningerne af folkeejede virksomheder og lederne af andre økonomiske organer samt lederne af de centrale statslige organer videregiver deres planforslag til det respektive statslige eller økonomisk ledende organ sammen med en stillingtagen fra vedkommende fagforeningsorgan. Det statslige og det økonomisk ledende organ, some har fået overrakt dette planforslag, er forpligtet til at give udtryk for deres opfattelse af de i denne stillingtagen opførte forslag og henvisninger over for det kompetente fagforeningsorgan. Den statslige plankommission er forpligtet til at forelægge udkastet til den folkeøkonomiske plan for forbundsledelsen af det Frie Tyske Fagforbund til overvejelse og stillingtagen.

■ (4)

Fagforeningerne har ret til at organisere arbejderkontrollen som en del af den omfattende samfunds-

mæssige kontrol i systemet af arbejder- og bondeinspektionen. Lederne af de statslige og økonomisk ledende organer og virksomhedernes ledere er forpligtet til at støtte arbejderkontrollen og inden for rammerne af det mulige at overvinde påtalte mangler.

■ (5)

Til styrkelse af arbejder- og bondemagten overtager det Frie Tyske Fagforbund i overensstemmelse med udviklingen af det socialistiske demokrati funktioner, der hidtil har været udøvet af den socialistiske stat inden for det socialistiske arbejdsretsforhold, som samfundsmæssig opgave (ledelsen af socialforsikringen, kontrollen med arbejderbeskyttelsen på virksomheden osv.).

§ 6

■ (1)

Fagforeningerne skal medvirke ved udformningen af den socialistiske retsorden.

■ (2)

Forbundsledelsen for det Frie Tyske Fagforbund er berettiget til at forelægge Statsrådet og Ministerrådet for den Tyske Demokratiske Republik forslag til videreudvikling af den socialistiske arbejsret. Centralledelserne for industriforbundene og fagforeningerne er berettiget til at forelægge ministrene og lederne af de centrale statslige organer forslag til specielle arbejdsretslige bestemmelser. Fagforeningerne medvirker ved udarbejdelsen af arbejdsretslige bestemmelser. Arbejdsretslige bestemmelser vedtages i forståelse med forbundsledelsen for det Frie Tyske Fagforbund eller de kompetente centralledelser for industriforbundene eller fagforeningerne.

■ (3)

Fagforeningerne medvirker ved gennemførelsen af den socialistiske arbejdslov. De er berettiget til at kontrollere overholdelsen af den socialistiske arbejdslov og til at videregive resultaterne af deres kontrollerende virksomhed til de kompetente statslige og økonomiske ledende organer. Disse er derefter forpligtet til at bringe eventuelle overtrædelser eller tilsidesættelser af den socialistiske arbejdslov til ophør og aflægge beretning herom over for fagforeningerne.

Er disse rettigheder, da de nu er nedlagt i en lov ikke et skridt til dannelse af statsfagforeninger? Hvorledes er for-

holdet mellem den socialistiske stat og fagforeningerne? I overensstemmelse med den socialistiske samfundsorden står fagforeningerne som arbejdernes klasseorganisation ikke i modsætning til arbejder- og bondestaten. Tværtimod arbejder begge nært sammen i de arbejdendes interesse og efter de arbejdendes ønske. De arbejder begge for det samme mål – socialismens sejr. Det er statens grundlæggende nye karakter, der præger fagforeningernes og de arbejdendes nye forbindelser til deres stat. Det er socialistiske forbindelser til medansvar for det arbejdende folks velgående. I samme grad, som de nye samfundsmæssige sammenhænge bliver de arbejdende mennesker bevidst, forøges deres aktivitet til en styrkelse af deres stat, og de opfylder dermed en stor fagforeningsforpligtelse. Under arbejder- og bondemagtens betingelser at stå i opposition til staten, ville for fagforeningernes vedkommende betyde at opponere mod sig selv, at bekæmpe sig selv. Under den socialistiske samfundsorden findes der ingen interessemodsætninger mellem stat og fagforeninger. Forskelle findes der kun i formerne for udøvelse af magten. FDGB med sine 6,7 millioner medlemmer er ganske vist den mest omfattende klasseorganisation for den førende arbejderklasse og tilmed udstyret med betydelige lovfæstede rettigheder, men er en selvstændig samfundsmæssig organisation, der pa frivilligt grundlag forener alle arbejdere, funktionærer og intellektuelle uden hensyn til deres politiske og religiøse anskuelser, deres nationalitet, statsborgerskab eller køn. Det er altså ikke nogen statslig organisation.

FDGB ser under arbejder- og bondemagtens betingelser sin vigtigste opgave i at repræsentere alle arbejdendes interesser på en god måde. Idet fagforeningerne gør alt for til stadighed at styrke deres stat og f. eks. går ind for en stadig forøgelse af arbejdsproduktiviteten, repræsenterer de på den mest effektive måde deres medlemmers interesser, for bedre arbejdsresultater, der opnås ved at de arbejdende bevidst deltager i overvejelser og gennem anvendelse af videnskabelige arbejdsmetoder og fremskreden teknik, kommer under de socialistiske samfundsforhold alle mennesker til gode. Samtidig besvarer fagforeningerne arbejdernes spørgsmål, tager hensyn til deres forslag og kritiske bemærkninger og træder op mod hensynsløs og administrativ indstilling hos enkelte statslige og økonomisk ledende funktionærer. Fagforeningerne våger over, at Arbejdslovens arbejdsretslige bestemmelser overholdes, og varetager således arbejdernes og funktionærernes umiddelbare dagsaktuelle interesser. Det er f. eks.

lønspørgsmål, spørgsmål i forbindelse med ferie og fritid og i det hele taget spørgsmål i forbindelse med de arbejdendes sociale og kulturelle liv. Fagforeningernes voksende rolle kommer især til udtryk i § 5, 3. afsnit. Denne paragraf blev nyformuleret efter forslag fra FDGB. Da planlægningen inden for det nye økonomiske system i DDR stadig vinder i betydning, måtte fagforeningernes stærkere medvirken på ethvert plan sikres ved lov.

Hermed opnår man, at de arbejdendes rige erfaringer allerede udnyttes ved planlægningen. Herefter kan fagforeningsledelserne forelægge deres forestillinger, tanker og forslag for de statslige ledelser ved udarbejdelsen af planprojekterne. Det gælder for såvel fagforeningsledelserne i virksomhederne som for de centrale fagforeningsbestyrelser. Det drejer sig her om en af fagforenigernes vigtigste rettigheder, for de er hermed i stand til fra begyndelsen af at øve indflydelse på udviklingen. De arbejdende retter sig altså i deres praktiske virke efter planer, der beror på deres egne forslag og henvisninger. Den enkelte arbejdendes og virksomhedskollektivernes interesser er altså på virkningsfuld måde forbundet med de samlede samfundsmæssige interesser

Arbejdslovens gyldighedsområde

Arbejdsloven har principielt gyldighed for alle arbejdere, funktionærer og medlemmer af intelligensen (videnskabsmænd, ingeniører, lærer osv.). Også hjemmearbejdere og ansatte i private husholdninger hører ind under Arbejdsloven. Der er altså ingen særstilling for bestemte grupper af beskæftigede, således som det i nogle lande er tilfældet for statsansatte, og der er heller ingen grupper, der udelukkes, f. eks. hushjælp. For alle gælder de samme normer og gennemførelsesbestemmelser for Arbejdsloven. Selvfølgelig kan en lovbog, der skal have gyldighed for alle, ikke regulere alle detailspørgsmål i de arbejdendes løn- og arbejdsbetingelser. Meget heraf er fastlagt i andre lovbestemmelser så som forordninger, gennemførelsesbestemmelser og retningslinier. Men ikke engang disse muliggør en individuel behandling af de enkelte områder inden for folkeøkonomien. Derfor forudses der i Arbejdslovens paragraf 7 afslutningen af rammeoverenskomster. De afsluttes mellem de statslige organer, det er for det meste ministerier, og de respektive centralledelser for industriforbundene eller fagforeningerne og regulerer de særlige løn-

og arbejdsbetingelser. Disse overenskomster er især af betydning for fastsættelse af lønnen.

§ 7

■ (1)

Mellem de centrale organer for statsapparatet resp. distriktsrådene, sammenslutningerne af folkeejede virksomheder eller de centrale organer for de socialistiske andelsfirmaer og forbundsledelsen for det Frie Tyske Fagforbund hhv. centralledelserne for industriforbundene eller fagforeningerne eller distriktsledelserne for det Frie Tyske Fagforbund kan der afsluttes rammeoverenskomster.

■ (2)

Rammeoverenskomsterne indeholder på grundlag af lovens bestemmelser de særlige løn- og arbejdsbetingelser for områder af folkeøkonomien, for persongrupper eller bestemte områder. Alle bestemmelser i rammeoverenskomsterne, der regulerer arbejdsretsforholdet, er bindende for virksomhederne og de arbejdende.

■ (3)

Rammeoverenskomsterne træder i kraft fra datoen for deres bekræftelse og registrering ved det statlige kontor for arbejde og løn og er gældende indtil en ny rammeoverenskomsts ikrafttræden, hvis intet andet er aftalt.

§ 8

■ (1)

Arbejdsloven er gældende for alle arbejdere, funktionærer og medlemmer af intelligensen (i Arbejdsloven betegnet som arbejdende) i de folkeejede og hermed ligestillede virksomheder, statslige organer og institutioner samt samfundsmæssige organisationer (i Arbejdsloven betegnet som virksomheder) inklusive hjemmearbejdere.

■ (2)

Arbejdsloven gælder principielt også for de arbejdende i virksomheder med statslig deltagelse, privatvirksomheder inklusive håndværksvirksomheder og andre private indretninger samt for arbejdsretslige forhold mellem borgere vedrørende personlige tjenesteydelser. Særlige forhold reguleres i arbejdsretslige bestemmelser.

■ (3)

Arbejdsloven gælder også for udenlandske arbejdere, der har et arbejdsretsforhold med en virksomhed i

den Tyske Demokratiske Republik, for så vidt intet andet er forudset i mellemstatslige aftaler.

■ (4)

Særlige arbejdsretslige bestemmelser kan udstedes for

a) arbejdende, der tidsbegrænset for deres virksomhed opfylder opgaver i udlandet,

b) civilansatte inden for de væbnede styrker.

Endnu et par ord om »virksomheder med statslig deltagelse« (§ 8, 2. afsnit). I første række står i DDR de folkeejede virksomheder. De udgør den højeste form for socialistisk ejendom. En anden form for socialistisk ejendom er andelsvirksomheder. Begge former er blevet til det faste økonomiske grundlag for vort samfund. I DDR har bønder erkendt fordelene ved storproduktion inden for landbruget og har frivilligt sluttet sig sammen i andelslandbrug. Mange private håndværksvirksomheder går samme vej og slutter sig sammen i håndværksproduktionsadelsselskaber. Derudover findes der mere end 10 000 mindre virksomheder, der er privat ejendom. De fleste af disse private industrivirksomheder arbejder med statslig deltagelse i deres virksomhed. Staten indtræder som medejer af virksomheden. Staten repræsenteres i denne forbindelse af en bank eller af en folkeejet virksomhed. Den private fabrikant har status som komplementær og forretningsførende part. Begge deler overskuddet efter kapitalandel. Den private fabrikant skaber sig på denne måde ved sit medarbejde og sine præstationer et sikkert socialt grundlag, og ved arbejderklassens side vokser han efterhånden ind i det socialistiske samfund. Gennem den statslige deltagelse opnås altså i fuld forståelse med den hidtidige indehaver af virksomheden lidt efter lidt en trinvis socialistisk omdannelse af privatvirksomheden.

2. KAPITEL

§§ 9 – 19

Ledelsen af virksomhederne og de arbejdendes medvirken

Virksomhedslederens og de ledende medarbejderes ansvar

Med Arbejdsloven blev der for første gang besluttet et kapitel om udviklingen af det socialistiske demokrati i virksomhederne. Ledelsen af de socialistiske virksomheder sker ikke uafhængigt af arbejderne, men sammen med dem. Derfor er de arbejdende selvfølgelig også interesseret i, at Arbejdsloven behandler ledelsen af deres virksomheder og regulerer formerne for deres deltagelse i denne ledelse. Også fagforeningerne som det vigtigste instrument for demokratiet i produktionen er i høj grad interesseret i, at der tages hensyn hertil. Dette genspejles også i den ændrings- og tilføjelseslov til Arbejdsloven, der blev vedtaget i 1966. Hvorfor skal man imidlertid gøre en forskel mellem ledelsen af virksomhederne og deltagelsen i ledelsen af disse virksomheder? Ledelsen af arbejdet i de folkeejede virksomheder bestemmes som enhver statslig ledelse under den socialistiske samfundsorden af den demokratiske centralisme – d.v.s. at enhver ansat i virksomheden ikke kan bestemme anarkistisk, men der må indsættes en statslig leder. Herved udtrykkes den centraliserede statslige planmæssige ledelse af økonomien. Men det er kun et af den demokratiske centralismes principper. Det andet, der er uløseligt forbundet hermed, er det socialistiske demokrati. Det garanterer, at enhver arbejdende kan deltage i ledelsen af sin virksomhed.

Arbejdsloven anskueliggør i sit 2. kapitel den demokratiske centralismes princip og sørger for, at arbejdernes vilje direkte og indirekte kommer til udtryk i ledelsen af virksomhederne. Umiddelbart sker det bl. a. ved medarbejde i forslagene til planer, ved afslutningen og realiseringen af de lokale overenskomster, ved medvirken i produktionsrådslagninger og andre demokratiske indretninger, som vi senere skal vende tilbage til. Middelbart sker det over de statslige ledere af virksomhederne – arbejder- og bondemagtens befuldmægtigede – der indsættes af de demokratisk valgte statsorganer.

Virksomhedslederens ansvar er i de efterfølgende bestemmelser omfattende reguleret, for så vidt det angår hans opgaver ved ledelsen af virksomhedens kollektiv – altså menneskene. Hans øvrige pligter kan ikke gøres til genstand for en regulering i Arbejdsloven, men er fastlagt i specielle forordninger, f. eks. i kontraktloven (økonomisk ret) og fremfor alt i forordningen om de folkeejede virksomheders opgaver, rettigheder og pligter. Som vigtigste bindeled mellem de arbejdendes deltagelse i styrelsen af virksomheden og den statslige leder er virksomhedens fagforeningsorganisation. Virksomhedslederens pligt til at arbejde sammen med fagforeningen og aflægge beretning om sin virksomhed har derfor også flere steder fundet optagelse i Arbejdsloven. Fagforeningerne forventer af en virksomhedsleder, at han forstår at udvikle sine medarbejderes evner og kundskaber og inddrage dem i arbejdet på en sådan måde, at det også er en glæde for dem med egne ideer i fællesskab at være med til at søge den bedste måde at løse problemerne på. De arbejdende i det kollektiv, der ledes af ham, vil da føle deres arbejdes betydning og betragte lederen som en af deres egne. De vil på denne måde endnu bedre varetage deres rettigheder og pligter som indehavere af de socialistiske virksomheder, som skabere af al samfundsmæssig rigdom.

§ 9

■ (1)

Virksomhedens leder er i overensstemmelse med lovens bestemmelser og de centrale direktiver ansvarlig for udarbejdelsen og opfyldelsen af perspektiv- og årsplanerne. Han skal sikre en videnskabelig tilrettelæggelse af arbejdet og skal lede virksomhedens kollektiv på en sådan måde, at de arbejdende kan løse deres opgaver med den største økonomiske nytteeffekt og kan udvikle sig til socialistiske personligheder med et højt dannelses- og kulturelt niveau. Virksomhedens leder skal arbejde nært sam-

men med virksomhedens fagforeningsorganisation og dennes ledelse og aflægge beretning hertil om sit arbejde. Virksomhedens leder skal især

1. planmæssigt udvikle de arbejdendes arbejdsevner, rationelt anvende arbejdskraften i overensstemmelse med evnerne, fuldt gøre brug af evnerne og fastlægge arbejdsopgaver som en del af virksomhedens samlede arbejde og fastsætte arbejdstariffer (normer, orienteringstal) i overensstemmelse med de opnåede videnskabelige-tekniske fremskridt i virksomheden;

2. sikre overholdelsen af den socialistiske arbejdsdisciplin og fremme den socialistiske arbejdsmoral;

3. skabe forudsætninger for en rationel udnyttelse af virksomhedens fonds og med henblik på løsningen af de økonomiske opgaver sikre en forbedring af arbejdsbetingelserne, specielt sundheds- og arbejderbeskyttelsen, samt de arbejdendes kulturelle og sociale kår;

4. ved målbevidst anvendelse af den økonomiske drivkraft, som den personlige materielle interesse i produktionen er, og gennem moralsk anerkendelse af gode præstationer arbejde hen på, at virksomhedens kollektiv, de enkelte arbejdskollektiver og hver enkelt arbejdende udnytter alle produktionsreserver og alsidigt opfylder planopgaverne;

5. på omfattende vis fremme og lede opfinderbevægelsen;

6. sikre en planmæssig udvilkling af faguddannelsen og videreuddannelsen af de arbejdende i overensstemmelse med det ensartede socialistiske uddannelsessystems principper og specielt fremme kvindernes og de unge pigers uddannelse i de tekniske fag og til ledende stillinger.

(2)

Virksomhedens leder skal fastlægge de ledende medarbejderes opgaver og beføjelser. Han er berettiget til at overdrage ledende medarbejdere opgaver, der fremgår af opfyldelsen af planen og af Arbejdsloven. De ledende medarbejdere er ansvarlige for opfyldelsen af opgaverne inden for deres område. De skal støtte de socialistiske kollektiver ved virkeliggørelsen af grundsætningen om at arbejde, lære og leve socialistisk. De ledende medarbejdere skal arbejde nært sammen med den kompetente fagforeningsledelse og tillidsmændene og aflægge beretning over for dem.

■ (3)

Til opfyldelse af opgaverne, der er pålagt virksomheden, har virksomhedens leder direktionsret over for alle ansatte inden for rammerne af lovbestemmelserne. Det samme er tilfældet for de ledende medarbejdere over for de arbejdende i deres egne områder. Ledere af afdelinger på virksomheden er forpligtet til med jævne mellemrum at gennemføre møder med alle beskæftigede, hvor virksomhedens opgaver skal gennemgås og arbejdernes spørgsmål besvares. Enkeltheder i udøvelsen af direktionsretten skal fastlægges i arbejdsreglementet.

Virksomhedens leder bærer et særligt ansvar for omfanget af hver enkelt medarbejders arbejde inden for virksomhedens kollektiv. Dette omfang fastlægges ved arbejdsnormer og andre præstationsnormer. Kun når omfanget af arbejdet er kendt, kan man gennemføre det socialistiske ydelsesprincip i betalingen af arbejdet og dermed forhindre ligemageri. Rigtige arbejdsnormer opfordrer den enkelte og hans kollektiv til den rigtige udnyttelse af teknik, evner og arbejdstid. I en socialistisk virksomhed er det ikke ensidigt lederen, der måler omfanget af arbejdet – det sker i samarbejde med de beskæftigede. Det er et punkt, som fagforeningerne vier stor opmærksomhed, for de arbejdendes løn er nu engang afhængig af arbejdsnormen. Den betydning, som dette område har for alle arbejdende mennesker, fik lovgiveren til at optage specielle bestemmelser herom i Arbejdsloven. Herved tydeliggøres for lederne det store ansvar, de har.

§ 10

■ (1)

Virksomhedslederen er ansvarlig for genemførelsen af principperne for et videnskabeligt arbejdsstudium i overensstemmelse med de socialistiske betingelser og for en videnskabelig arbejdstilrettelæggelse, fra forskning til arbejdsudførelse – dette gælder især ved den komplekse socialistiske rationalisering. I overensstemmelse med grundsætningen « ny teknik – nye normer » skal man gennemføre forholsdreglerne til en fuldkommengørelse af teknik, teknologi, arbejdstilrettelæggelse og arbejdsmetoder med fastlæggelsen af teknisk begrundede arbejdsnormer og andre præstationsnormer.

■ (2)

Virksomhedens leder er ansvarlig for, at

1. arbejdsnormerne fastlægges på grundlag af tekniske parametre, moderne teknologi, moderne for-

mer for produktions- og arbejdstilrettelæggelse samt på grundlag af de arbejdendes bedste produktionserfaringer;

2. andre præstationsnormer fastlægges på grundlag af tekniske parametre, teknologiske og andre grundlag, planopgaverne, virksomhedens regnskabsvæsen og på grundlag af de erfaringer, der er blevet vundet i den socialistiske kappestrid;

3. der er sikret en enhed mellem den tekniske begrundelse og muligheden for opfyldelsen af arbejdsnormerne gennem orden og disciplin inden for teknik, teknologi, produktionstilrettelæggelse, ved anvendelsen af nye arbejdsmetoder og ved kvalificering af de arbejdende. Teknisk begrundede arbejdsnormer skal efter en afpasset oplæringstid kunne opfyldes af de arbejdende, der er egnede til vedkommende arbejde, er i besiddelse af de nødvendige kvalifikationer og udnytter arbejdstiden fuldt ud. Det samme gælder for alle præstationsnormer.

(3)

Virksomhedens leder skal sikre, at udarbejdelsen af teknisk begrundede arbejdsnormer og andre præstationsnormer sker i samarbejde med de beskæftigede, og at deres forslag til forbedring af teknik, teknologi, produktions- og arbejdstilrettelæggelse virkeliggøres.

I paragraf 10, 1. afsnit omtales bl. a. grundsætningen »ny teknik – nye normer«. Fagforeningerne går ind for denne grundsætning. Hvad forstår vi da herved?

Udgangspunktet er, at enhver norm – hvis den da skal være retfærdig – må være teknisk begrundet. Det vil sige, at den virkelig nødvendige tid til udførelse af et stykke arbejde fastlægges i overensstemmelse med det tekniske niveau, teknologien, produktionstilrettelæggelsen og under hensyntagen til de beskæftigedes arbejdserfaringer. Nu udvikler både teknik og teknologi såvel som arbejdstilrettelæggelse sig til stadighed. Netop i vor tekniske revolutions tidsalder afkortes udnyttelsesvarigheden af en maskine stadig mere. Der indsættes med stadig kortere mellemrum nye tekniske hjælpemidler. Moderne produktionsmetoder muliggør en væsentlig forøgelse af produktionen i det samme tidsrum. Som en følge heraf ændres også grundlaget for udarbejdelsen af normerne temmelig ofte, og de må udarbejdes på ny. Hvis det ikke skete, ville enhver spore gå tabt for den arbejdende. Videreudviklingen ville dermed hæmmes. Man må imidlertid til stadighed nå videre, hvis man vil forbedre alle arbejdendes levestandard.

Produktionskomiteer og økonomigrupper

Planlægning og ledelse af hele det samfundsmæssige liv i DDR sker trin for trin i overensstemmelse med det øjeblikkelige udviklingsniveau. I denne forbindelse udvikler man til stadighed det socialistiske demokratis former og metoder. For eksempel forlanger det nye økonomiske system et højere niveau inden for planlægning og ledelse på virksomhederne. Det betyder fremfor alt en opfordring til udnyttelse af hele virksomhedens kollektivs kraft.

Dette mål tjener de folkeejede storvirksomheders produktionskomiteers og økonomigruppers arbejde. Efter at man i enkelte virksomheder havde samlet erfaringer på dette område, foretog man en lovfæstet fiksering heraf ved ændringerne af Arbejdsloven i 1966. I disse komiteer og grupper ser man tydeligt, hvorledes de arbejdende i de folkeejede virksomheder varetager deres rettigheder til besiddelse, udnyttelse og rådighed over produktionsmidlerne. Hovedopgaven for disse demokratiske institutioner er koordineringen af alle samfundsmæssige kræfter i virksomheden til løsning af de vigtigste politiske, tekniske og økonomiske opgaver, fremfor alt opgaver af langsigtet betydning. Sådanne samfundsmæssige kræfter i virksomheden er parti- og fagforeningsorganisationen, organisationen for det socialistiske ungdomsforbund, virksomhedens afdeling af den socialistiske ingeniørorganisation og andre grupper af samfundsmæssige organisationer.

§ 10a

(1)

Produktionskomiteen i den folkeejede storvirksomhed er et samfundsmæssigt organ til de arbejdendes bevidste og skabende deltagelse i virkeliggørelsen af det nye økonomiske system til planlægning og ledelse i virksomheden. Den vælges af de ansatte og er beretningspligtig heroverfor. Til produktionskomiteen vælges de bedst kvalicerede arbejdere, ingeniører, økonomer, videnskabsmænd og ledende medarbejdere samt repræsentanter for de samfundsmæssige organisationer.

(2)

Produktionskomiteen skal bidrage til, at virksomhedens afgørende spørgsmål overvejes i fællesskab, således at virksomhedens leder på grundlag heraf kan træffe videnskabeligt begrundede afgørelser. Produktionskomiteen skal hjælpe med til at skabe overensstemmelse mellem kollektivets og den enkel-

tes interesser og det socialistiske samfunds interesser og skal over for de arbejdende klargøre de samfundsmæssige sammenhænge.

■ (3)

Produktionskomiteens rådgivende og kontrollerende virksomhed består i:

a) at medvirke ved udarbejdelsen og gennemførelsen af perspektiv- og årsplaner samt ved udarbejdelsen af virksomhedens rationaliseringsplan,

b) at virke for en hurtigere opnåelse af det videnskabeligt-teknisk højeste niveau ved forædlede og kvalitativt værdifulde produkter, der er konkurrencedygtige på verdensmarkedet, og arbejde for at nedbringe omkostningerne for alle produkter;

c) til stadighed at analysere overholdelsen af koordineringsaftalerne og kooperationsaftalerne samt opfyldelsen af de indgåede forpligtelser m. h. t. udvalg og kvalitet og rettidig levering, for dermed at forbedre ledelsesvirksomheden på disse områder,

d) at øve indflydelse på uddannelse og udviking af personalet på grundlag af perspektivplanen,

e) at sørge for en planmæssig forbedring af de beskæftigedes arbejds- og levevilkår.

■ (4)

Produktionskomiteen skal i sit arbejde støtte sig til de bedste erfaringer, som de arbejdende har gjort i den socialstiske kappestrid, det socialistiske fællesarbejde og rationaliserings- og opfinderbevægelsen, lige som de skal sørge for, at disse erfaringer til opnåelse af det højeste folkeøkonomiske udbytte benyttes af alle ledere i deres arbejde.

§ 10b

■ (1)

Økonomigruppen i den folkeejede storvirksomhed indkaldes til drøftelse af vigtige politiske, tekniske og økonomiske problemer og støtter virksomhedens leder ved gennemførelsen af hans opgaver. Gruppen skal bestå af de bedste arbejdere og medlemmer af rationaliserings- og opfinderbevægelsen, de mest erfarne ingeniører og økonomer og de ansvarlige økonomiske funktionærer fra virksomheden.

■ (2)

Virksomhedens økonomigruppe får af virksomhedens leder forelagt tallene for planopfyldelsen og de opgaver, virksomheden står overfor, og drøfter med ham den bedst mulige løsning. Resultaterne fra møderne

i økonomigruppen skal anvendes ved udarbejdelsen
ved udarbejdelsen af den lokale overenskomst,
og gennemførelsen af perspektiv- og årsplanerne og

Repraesentant for alle arbejdendes interesser

DDR's fagforeninger er som vigtigste og største klasseorganisation repræsentant for alle virksomhedens arbejdendes interesser, også de ikke-organiseredes. Fagforeningernes mål er den omfattende oprettelse af den socialistiske samfundsorden, fordi hermed skridt for skridt alle det skabende folks humanistiske idealer kan virkeliggøres. Dette mål bestemmer fagforeningernes arbejde i og uden for virksomhederne. Som allerede fremhævet er arbejderklassen som den stærkeste kraft blevet den førende og herskende klasse i samfundet. Mellem arbejderne og staten er der opstået et nyt forhold. Denne stat er deres stat. Den virkeliggør for første gang i Tysklands historie arbejderklassens grundlæggende krav. Fagforeningerne føler deres medansvar for denne stats styrkelse, videreudvikling og forsvar, for denne stat er resultatet af deres arbejde. Deres hovedbidrag yder fagforeningerne ved at mobilisere hele arbejderklassen for en stadig forøgelse af arbejdsproduktiviteten. For fagforeningsfunktionærerne drejer det sig om altid at bringe den enkeltes interesser i overensstemmelse med den samlede klasses interesser. Denne overensstemmelse er objektivt mulig under socialismen. For arbejderen og funktionæren begynder medarbejdet i planlægning og ledelse i den socialistiske virksomhed. På samme måde som retten til som borger at medvirke i udøvelsen af statsmagten ikke er udtømt ved deltagelse i valg, folkeafstemninger eller ved henvendelser til de valgte repræsentanter, men i endnu højere grad ligger i en stadig, aktiv deltagelse i folkerepræsentationernes og statsapparatets arbejde, gennemføres også i virksomheden det skabende medarbejde i det samfundsmæssige liv. Denne højere form for demokrati er retsligt sikret i Arbejdsloven. Til det socialistiske demokrati hører fagforeningernes uindskrænkede ret til under arbejder- og bondemagtens fulde beskyttelse at udfolde deres virksomhed og endvidere fagforeningsfunktionærernes arbejdsretslige beskyttelse og en saglig støtte i virksomhederne fra de økonomiske funktionærer.

Med de efterfølgende bestemmelser i Arbejdsloven reguleres ikke fagforeningernes arbejde i virksomheden. Det kan ikke være lovgiverens opgave (heller ikke selv om fagforeningerne

i betydelig grad har medvirket til lovens udformning). Det kan kun være fagforeningernes egen opgave. Bestemmelserne fremhæver fagforeningernes rolle og betydning under den socialistiske samfundsorden. Med parlamentets, Folkekammerets, fulde autoritet sikres fagforeningernes fri og uhindrede virke. Derfor indeholder den brede skala over fagforeningsvirksomhed i paragraf 12 kun rettigheder og ingen pligter for fagforeningerne.

Fagforeningernes arbejde på virksomhederne

§11

(1)

Fagforeningernes virksomhed står under arbejder- og bondemagtens beskyttelse. Arbejder- og bondemagten sikrer det Frie Tyske Fagforbund som arbejderklassens klasseorganisation ret til frit og uhindret at virke og arbejde på virksomhederne i overensstemmelse med sine statutter og beslutninger. Alle, som hindrer fagforeningernes virke, drages til ansvar herfor.

(2)

Fagforeningsorganisationens valgte tillidsmænd og fagforeningsledelserne i virksomheden er repræsentanter for alle virksomhedens arbejderes, funktionærers og intellektuelles interesser.

(3)

Fagforeningens tillidsmænd og medlemmer af de faglige afdelingsledelser kan kun afskediges med forudgående billigelse fra fagforeningsledelsen på virksomheden, hvis medlemmer igen kun kan afskediges med forudgående billigelse fra den overordnede fagforeningsbestyrelse. Dennes medlemmer kan igen kun afskediges med forudgående billigelse fra bestyrelsen i den fagforening, de tilhører. Det samme gælder for afskedigelse uden varsel. Billigelse kræves på samme måde, hvis fagforeningsfunktionærer overdrages arbejde i mere end en uge uden for det område, hvor de er valgt.

(4)

Virksomhedens leder er forpligtet til at skabe de nødvendige saglige forudsætninger for virksomhedens fagforeningsorganisations arbejde.

§12

(1)

De arbejdende virkeliggør i første række deres ret til medvirken i virksomheden gennem virksomhedens fagforeningsledelse. Virksomhedernes fagforenings-

ledelser organiserer alle arbejdendes skabende medvirken ved udarbejdelsen og opfyldelsen af planerne og ved ledelsen af virksomheden og opdrager dem samtidig til en høj socialistisk ansvarsfølelse.

■ (2)

Virksomhedernes fagforeningsledelser har især ret til:

1. at medvirke ved udarbejdelsen af virksomhedernes perspektiv- og årsplaner og af virksomhedens ledelse kræve beretning om situationen m.h.t. planens opfyldelse;

2. at medvirke i produktionskomiteerne og stille egne forslag;

3. i den socialistiske kappestrid at organisere det socialistiske fællesarbejde og at fremme opfinderbevægelsen;

4. at vejlede de permanente produktionsråd;

5. at kræve foranstaltninger fra virksomhedslederen og medvirke ved deres gennemførelse, således at den komplekse socialistiske rationalisering bliver til de arbejdendes vel gennem en stadig stigning i arbejdsproduktiviteten og især føre til øget arbejdssikkerhed og til en lettelse af arbejdet;

6. at arbejde for gennemførelsen af forbedringsforslag og nye metoder;

7. at medvirke ved lærlingenes faguddannelse og ved videreuddannelsen af de arbejdende;

8. at medvirke ved gennemførelsen af det socialistiske akkordprincip og udformningen af arbejds- og lønbetingelserne samt være med til at afgøre, hvorledes der skal disponeres over midlerne fra løn-, præmie-, kultur- og socialfonds;

9. at være med til at udarbejde den lokale overenskomst, vedtage og gennemføre den og kontrollere dens virkeliggørelse;

10. i overensstemmelse med de økonomiske muligheder at foreslå forbedringer i arbejds- og levebetingelserne i virksomheden og at kontrollere deres gennemførelse;

11. at kontrollere arbejderforsyningen, bygningen af lejligheder for de ansatte og sociale og kulturelle institutioner, være medafgørende ved anvisning af boliger og medvirke ved udviklingen af den kulturelle og sportslige aktivitet på virksomheden;

12. at stille forslag til virksomhedens leder om forbedring af sundheds- og arbejderbeskyttelsen, at

kontrollere deres gennemførelse og løse socialforsikringens opgaver mere effektivt ved den mest hensigtsmæssige anvendelse af midlerne;

13. at medvirke i personaleanliggender, specielt at deltage i samtaler og forhandlinger om indgåelse af arbejdskontrakter, at tage stilling til bedømmelser og at medvirke ved ophævelse af arbejdskontrakter samt ved indgåelse af ændringskontrakter og at have indblik i personaleakter;

14. at stille forslag om udmærkelse af medarbejdere;
15. at kræve udbedring af mangler på virksomheden i det omfang, det er muligt, og medvirke ved deres afskaffelse.

■ (3)
Virksomhedens fagforeningsledelse har ret til af den overordnede leder at forlange, at de ansvarlige bliver draget til ansvar for mangelfuld opfyldelse af opgaverne, tilsidesættelse af de socialistiske love og ved virksomhedslederens eller ledende medarbejderes misagtelse af fagforeningernes rettigheder.

Hvad er en lokal overenskomst?

Den lokale overenskomst (BKV) er en retslig aftale om den socialistiske virksomheds beskæftigedes kollektive forhold; det er en overenskomst mellem lederen af virksomheden og virksomhedens fagforeningsledelse til en alsidig opfyldelse af virksomhedens planer, og den sluttes hvert år.

Kommentaren til virksomhedens plan klarlægger, at planen indeholder virkomhedens statsopgave. Denne statsopgave – hvad og hvor meget virksomheden skal producere – skal imidlertid omsættes i handling. Det må fastlægges, hvorledes planopgaven skal opfyldes.

Virksomhedens lokale overenskomst

§13

■ (1)
Virksomhedens lokale overenskomst er en aftale mellem virksomhedens leder og virksomhedens fagforeningsledelse til den alsidige opfyldelse af virksomhedens planer. Den er et vigtigt grundlag for det politisk-ideologiske, økonomiske og kulturelle arbejde og til forbedring af de arbejdendes arbejds- og levevilkår.

■ (2)

Den indeholder især forpligtelser til en maksimal forøgelse af arbejdsproduktiviteten, opnåelse af den videnskabelig-tekniske højeste standard,

sænkning af omkostningerne og gennemførelse af spareprincippet,

udvikling af den socialistiske kappestrid og det socialistiske fællesarbejde,

indførelse af moderne arbejdsmetoder i produktionen, udvikling af opfinderbevægelsen,

gennemførelse af det socialistiske akkordprincip, især teknisk begrundede arbejdsnormer,

styrkelse af den socialistiske arbejdsdisciplin,

faguddannelse og videreuddannelse,

sikring af den polytekniske undervisning i virksomheden eller den faglige grunduddannelse i virksomhed og skole,

forbedring af sundheds- og arbejderbeskyttelsen, den kulturelle og sportslige beskæftigelse af de arbejdende og deres sociale omsorg.

I virksomhedens lokale overenskomst skal man optage den generelle orientering til organisering, ledelse og vurdering af den socialistiske kappestrid, principperne og forholdsregler til den økonomisk mest effektive udformning af lønnen og til dannelse og anvendelse af midlerne fra virksomhedens præmiefonds, ferieaftalen, listen over tillæg for hårdt arbejde, de arbejdendes videreuddannelse, der især udspringer af den komplekse socialistiske rationalisering, samt planen til fremhjælpning af kvinderne og de unge på virksomheden.

■ (3)

På grundlag af den opdelte plan og virksomhedens lokale overenskomst kan der sluttes afdelingsoverenskomster.

■ (4)

I de statslige organer og institutioner skal der mellem lederne og fagforeningernes ledelser træffes aftaler til sikring af de beskæftigedes ret til det politisk-ideologiske og kulturelle arbejde, til forbedringen af deres sundheds- og arbejderbeskyttelse og om den sociale omsorg. I denne aftale skal optages principperne for uddannelse og anvendelse af præmiefonds, ferieaftalen, listen over arbejder, der kræver tillæg samt planerne til fremhjælpning af kvinder og unge.

Virksomhedens lokale overenskomst indeholder altså de gensidige forpligtelser for virksomhedens leder og fagforeningsledelsen. Det drejer sig dermed i det væsentligste om to store grupper:

a) nøjagtige tidsbundne forpligtelser, der kan kontrolleres, for dermed at sikre en alsidig opfyldelse af planen og fremfor alt for at øge arbejdsproduktiviteten;

b) nøjagtige tidsbundne forpligtelser, der kan kontrolleres, for dermed at forbedre virksomhedens sikring af de arbejdendes sociale og kulturelle kår.

Disse forpligtelser, som indeholder anvisninger på, hvorledes man i overensstemmelse med hver enkelt virksomheds betingelser skal virkeliggøre virksomhedens planer og de økonomiske, tekniske, kulturelle og sociale krav, der udspringer heraf, udtrykker på en gang de arbejdendes bevidste ledelse og skabende initiativ. Således sikrer denne aftale også, at hver enkelt arbejdendes interesser stemmer overens med de samfundsmæssige interesser.

En stor del af forpligtelserne i den lokale overenskomst drager retsgyldige pligter med sig. Hvis f. eks. virksomhedens leder har forpligtet sig til at skabe forudsætninger for et gnidningsløst produktionsforløb, og disse forpligtelser ikke opfyldes, kan virksomhedens fagforeningsledelse ifølge paragraf 12, afsnit 3 af det overordnede organ forlange, at virksomhedens leder drages til ansvar.

Andre forpligtelser i den lokale overenskomst er af politisk-moralsk art og ikke retsligt bindende; det kan f. eks. være de arbejdendes løfte om at påtage sig ekstra opgaver. Hvis disse løfter ikke opfyldes, efterforsker man selvfølgelig årsagerne hertil i en kritisk diskussion, men ingen arbejdende kan drages til ansvar herfor i form af en skadeserstatning. Aftale om tarifsatser sker ikke i virksomhedens lokale overenskomst, men i rammeoverenskomsten (sml. § 7).

Virksomhedens lokale overenskomsts demokratiske værdi finder vi udtrykt i paragraf 14:

§ 14

■ (1)

Virksomhedens lokale overenskomst skal udarbejdes under aktiv deltagelse af de arbejdende og i tidsmæssig overensstemmelse med forberedelsen og udarbejdelsen af virksomhedens plan. Overenskomsten skal forelægges på en generalforsamling af virksomhedens ansatte eller på et tillidsmandsmøde.

Ved undertegnelsen bliver den lokale overenskomst bindende.

■ (2)

Virksomhedens leder skal regelmæssigt berette over for de ansatte og på fagforeningsledelsens forlangende også over for den om opfyldelsen af sine forpligtelser.

■ (3)

Afsnit 1 og 2 gælder i overensstemmelse med de gældende regler for statslige organer og institutioner.

De arbejdendes diskussioner i anledning af den årlige afslutning af virksomhedens lokale overenskomst og diskussionerne ved regnskabsaflæggelserne genspejler overenskomstens demokratiske karakter på samme måde som virksomhedslederens pligt til at aflægge regnskab om opfyldelsen af overenskomsten. Socialistisk demokrati nøjes ikke med passiv deltagelse, med blot at række hånden i vejret til bestemte beslutninger – her skal hånden tillige deltage i en aktiv og energisk indsats.

Hvem stiller den socialistiske virksomhed produktionsopgaverne?

Virksomhedens produktionsopgaver bliver ikke fastlagt spontant og heller ikke ved »private initiativer«. Planen for produktionen fremkommer ligeledes på grundlag af den demokratiske centralisme.

For længere tidsrum udarbejdes der på grundlag af videnskabelige prognoser perspektivplaner, der indeholder landets samfundsøkonomiske opgaver. Perspektivplanen besluttes som lov af den højeste folkerepræsentation, DDR's Folkekammer, efter at de grundlæggende data, proportioner og mål er blevet diskuteret i hele befolkningen. Herefter bygges de årlige økonomiske planer op, der så er retningsgivende for de enkelte industrigrene i det pågældende år. Virksomhederne fastlægger derefter orienteringsmål, der skal sikre proportionerne inden for den samlede økonomi. Disse plantal, der forelægges alle beskæftigede af virksomhedens leder og fagforeningen, er udgangspunkt for en omfattende diskussion, der slutter med et forslag til en plan. Først når et fagforeningsmøde på virksomheden har taget stilling hertil, kan det videregives til det overordnede organ som planudkast. De grundlæggende samfundsøkonomiske proportioner afstemmes derefter med plantilbuddet fra virksomheden. Den demokra-

tiske udarbejdelse af planen sikrer, at opgaverne ikke bestemmes vilkårligt, og at der ikke udstedes befalinger over for virksomhederne. Det viser, at arbejderne, funktionærerne og de intellektuelle på virksomhederne på afgørende måde deltager i planlægningen af produktionen, og at repræsentanterne for deres interesser, fagforeningerne, også på dette område er i besiddelse af en omfattende medbestemmelsesret. Fagforeningerne udøver ikke blot denne ret på virksomhederne. Også ved udarbejdelsen, diskussionen og beslutningen af perspektivplanerne og de folkeøkonomiske planer har den faglige landsorganisation med sine repræsentanter i de centrale organer og sin stærke gruppe i DDR's Folkekammer en betydelig indflydelse på udarbejdelsen af disse dokumenter.

Udarbejdelsen af virksomhedsplanerne som ledelsesopgave for virksomhedslederen og de arbejdendes deltagelsesform i ledelsen er selvfølgelig et vigtigt spørgsmål i den socialistiske arbejdsret og bliver behandlet i overensstemmelse hermed i lovbogen.

De vigtigste former for de arbejdendes masseinitiativer

§15

(1)

Virksomhedens leder er ansvarlig for, at der udarbejdes et plantilbud, som sikrer den højst mulige samfundsøkonomiske nytteeffekt på grundlag af den komplekse socialistiske rationalisering. Dette plantilbud skal udnytte alle reserver og tage hensyn til udviklingen af de arbejdendes arbejds- og levebetingelser. Virksomhedens fagforeningsledelse skal fremlægge egne forslag hertil.

(2)

Virksomhedens leder overgiver plantilbuddet til det overordnede organ med en stillingtagen fra virksomhedens fagforeningsledelse. Formanden for virksomhedens fagforeningsledelse har ret til at deltage i forsvaret af planen for det overordnede organ.

(3)

Virksomhedens leder er forpligtet til på grundlag af de statslige opgaver at forberede og gennemføre plandiskussionen i nært samarbejde med virksomhedens fagforeningsledelse i overensstemmelse med disses rettigheder og ansvar. Virksomhedens leder er

ansvarlig for, at enhver arbejdende under plandiskussionen bliver gjort bekendt med den statslige opgave og rådgives om denne opgaves mest effektive løsning. Der skal i virksomhedens planer tages hensyn til forslagene fra de ansatte. Hvis forslag ikke kan virkeliggøres, skal dette begrundes over for de arbejdende. Planudkastet, der har været behandlet på et fagforeningsmøde, en tillidsmandsgeneralforsamling eller ved en økonomisk konference, skal sammen med beslutningen, der er blevet vedtaget hertil, overgives til lederen af det overordnede organ.

Hvad er den socialistiske kappestrid?

Den socialistiske kappestrid vokser frem af det socialistiske arbejdsforholds karakter og er et tydeligt udtryk for kammeratligt samarbejde under de nye betingelser. Socialismen kvæler på ingen måde de personlige initiativer og heller ikke kappestriden som en del heraf. Tværtimod: Under socialismen bliver kappestriden i sit store omfang til hele folkets bedste. Der findes mange mærkværdige forestillinger om den socialistiske kappestrid. Mange udenforstående forestiller sig menneskelige robotter, der med maskinel regelmæssighed udfører deres arbejdsopgave og arbejder hurtigere og hurtigere alt efter anvisning og behov. Det er selvfølgelig en primitiv forestilling vedrørende stigningen i arbejdsproduktiviteten i den socialistiske kappestrid. Dens hovedindhold er stræben efter det videnskabeligt-teknisk højeste niveau og en forbedring af produkternes kvalitet. Det er ikke arbejdernes muskelkraft, men deres skaberevne, idérigdom og fælles virke, der er af afgørende betydning. Fagforeningsledelserne, der tilrettelægger denne kappestrid og vinder de arbejdende for deltagelse, er ansvarlige for dette indhold. Det drejer sig ganske simpelt hen om med de ringeste anstrengelser og under anvendelse af de nyeste erkendelser fra videnskab og forskning at opnå den størst mulige folkeøkonomiske nytte. Derfor går man i kappestrid ikke mod hinanden, men med hinanden og hjælpes med at nå frem til de bedste arbejdsmetoder.

Den socialistiske massekappestrid tjener til løsningen af nyopståede opgaver ved opbygningen af socialismen under den videnskabelig-tekniske revolution. Da tidspunktet f. eks. var kommet til en forøgelse af nationalindkomsten ved omfattende og gennemgribende forholdsregler til rationalisering, førte man kappestriden under løsenet: »Gennem en socialistisk rationalisering til en forhøjelse af nationalindkomsten – gør

en groschen til en mark« (en groschen er en pengeenhed, 10 pfennig, og 100 pfennig er en mark).

Netop under dette løsen blev der opnået udmærkede resultater i kappestriden. Et brunkulsbrud foretog f. eks. en så omfattende rationalisering af sin teknologi, at der kunne spares forudsete udgifter på 83 millioner mark. Det betyder 83 millioner mark mere i nationalindkomst. En højere nationalindkomst muliggør endelig, at man kan udvide produktionen og bedre tilfredsstille befolkningens materielle og kulturelle behov. Deltagelse i denne kappestrid er altså i enhver arbejdendes interesse.

§ 16

■ (1)

Fagforeningerne organiserer den socialistiske kappestrid som den mest omfattende form for de arbejdendes masseninitiativ og deres deltagelse i planlægning og ledelse. De fremmer det socialistiske fællesarbejde og opfinderbevægelsen. Deltagelsen i den socialistiske kappestrid er en æressag for enhver arbejdende.

■ (2)

Den socialistiske kappestrid skal sikre en forøgelse af arbejdets effektivitet. I denne forbindelse skal de arbejdendes initiativer i første række rettes mod en alsidig opfyldelse af planen, opnåelsen af et videnskabeligt-teknisk forspring, en konsekvent virkeliggørelse af alle rationaliserinsplaner, den rigtige udnyttelse af virksomhedens fonds, især den fulde indsættelse af højt produktive maskiner og anlæg og en økonomisk omgang med materialer, rå- og hjælpestoffer. Endelig skal man have opmærksomheden rettet mod sundheds- og arbejderbeskyttelsen.

■ (3)

Afhængig af de konkrete produktions- og arbejdsbetingelser skal fagforeningsledelserne udvikle økonomisk virksomme 'kappestridsformer. Til fremstilling af samfundsøkonomisk vigtige hovedprodukter drages de deltagende virksomhedskollektiver med ind i den socialistiske kappestrid.

■ (4)

Virksomhedens leder skal udarbejde målene for den socialistiske kappestrid i samarbejde med fagforeningsledelsen på virksomheden og forklare disse for alle deltagerne. Han skal sammen med fagforeningsledelsen skabe alle forudsætninger for de arbejden-

des deltagelse i den socialistiske kappestrid og for opnåelse af kappestridens mål. Virksomhedens leder skal især:

1. træffe forholdsregler til en offentlig ledelse og fremlæggelse af den socialistiske kappestrid og til formidling af de bedstes erfaringer;

2. sikre, at de arbejdende til stadighed kan kontrollere planopfyldelsen i den socialistiske kappestrid. I denne forbindelse skal alle virksomhedsplanens materielle og finansielle orienteringstal, som der direkte kan øves indflydelse på, heri iberegnet opgaverne i planen for videnskab og teknik, opdeles på alle afdelinger, brigader og arbejdspladser i overensstemmelse med de teknologiske betingelser;

3. fremme de arbejdendes beredskab til deltagelse i den socialistiske kappestrid og opfyldelsen af kappestridsforpligtelser ved en videnskabelig forberedelse af produktionen, tilrettelæggelse af en kontinuerlig produktionsproces og ved forbedring af arbejds- og levebetingelserne;

4. materielt og moralsk at anerkende de præstationer, der er blevet vist i den socialistiske kappestrid i overensstemmelse med virksomhedens lokale overenskomst og de lovfæstede bestemmelser.

Socialistiske arbejds- og forskningsgrupper

En af de største virksomheder i DDR med næsten 18 000 beskæftigede (i den nærmeste fremtid vil dette tal blive forøget med endnu nogle tusinde) er den verdenskendte folkeejede virksomhed Carl Zeiss Jena, der fremfor alt er en virksomhed for finmekanik-optik, men også beskæftiger sig med elektronik. Denne virksomhed er et eksempel på en intelligens-intensiv produktion. DDR er fattig på råstoffer. Udover brunkul og kali findes der næppe nævneværdige råstoffore-komster. Næsten alle andre råstoffer skal importeres. Dette tvinger til en sparsommelig omgang med alle råstoffer, til en anvendelse på den mest hensigtsmæssige måde; det vil sige at forædle dem mest muligt. Det bliver gjort på den førnævnte virksomhed. Man anvender relativt få råstoffer, men fremstiller produkter af stor værdi. Man kan i første række takke arbejds- og forskningsgrupperne med deres kammeratlige samvirke mellem arbejdere, teknikere, ingeniører, økonomer og videnskabsmænd på dette værk for, at produkterne, der kommer herfra, ligger på det højeste niveau i verdensmålestok.
Det er altså ikke råstofferne, men menneskene, deres flid og

intelligens, der er DDR's rigdom. Desværre mangler vi tusinder af mennesker. I årevis har DDR's folkeøkonomi lidt af mangel på arbejdskraft, selv om DDR ligger i spidsen i verden m. h. t. kvinders deltagelse i arbejdsprocessen (47 % af alle beskæftigede er kvinder). De gode resultater ved gennemførelsen af den videnskabelig-tekniske revolution ved hjælp af den komplekse socialistiske rationalisering vil gøre manglen på arbejdskraft udholdelig. Hermed bliver virksomhederne bragt op på en moderne teknisk standard, og det hårde og tidskrævende legemlige arbejde forsvinder lidt efter lidt. Som et led i disse bestræbelser voksede produktionen af rationaliseringsmidler enormt i årene fra 1962 til 1966. Et par tal viser det: produktionen af elektriske måle- og kontrolapparater steg med 31 %, af elektroniske regnemaskiner og aggregater med 134 % og af automatiske reguleringsapparater med 94 %. Også produktionen inden for andre grene, der er bestemmende for den videnskabelig-tekniske revolution, ligger betydeligt over den gennemsnitlige tilvækstrate for den samlede industriproduktion, der tegner sig for 25 %. I løbet af tre år lykkedes det at fordoble antallet af produkter, der imødekommer verdensmarkedets højeste krav på det videnskabeligt-tekniske område.

Sådanne gode resultater ville næppe have været mulige, hvis enhver havde forsket for sig og havde udviklet og produceret alene. Det er i dag kun muligt at udforske og planlægge ny teknik og at udnytte den produktivt i fælles arbejde. Jo mere kompliceret de videnskabelig-tekniske problemer bliver, jo mere mangesidet vekselvirkningen er mellem den enkeltes arbejde og den folkeøkonomiske udvikling, desto mere nødvendigt bliver det at finde frem til løsninger i fællesskab.

Ved opbygningen af den socialistiske samfundsorden har der dannet sig flere former for socialistisk fællesarbejde. Foruden de tusinder af arbejds- og forskningsgrupper er der mange kollektiver, der forbundet af det fælles arbejde har besluttet sig til at arbejde for opnåelse af titlen »Det socialistiske arbejdes kollektiv«. Disse arbejdende har frivilligt forpligtet sig til at løse deres produktionsopgaver til den fastsatte tid og med ringe omkostninger. De arbejder for den højeste kvalitet af deres produkter og er inde i en stadig videreuddannelse for at kunne følge med den moderne teknik. Slutteligt bestræber de sig for opnåelsen af et rigt kulturelt liv inden for deres arbejdskollektiv. Det har ført til dannelsen af en omfattende bevægelse, der også støttes af fagforeningerne. I 1966 fandtes

der allerede 10 000 grupper, der var blevet udmærket med denne statstitel.

Den socialistiske arbejdsret fremmer med sine midler alle former for socialistisk fællesarbejde. I en særlig bestemmelse fastlægges disse retsligt.

§ 17

■ (1)

Virksomhedens leder er forpligtet til at danne arbejds- og forskningsgrupper til løsning af vigtige økonomiske og tekniske opgaver. Han skal aktivt støtte de arbejdskollektiver, der kæmper for at vinde titlen »Det socialistiske arbejdes kollektiv« eller som allerede har vundet denne titel, lige som han skal støtte de socialistiske arbejds- og forskningsgrupper, skabe de saglige forudsætninger for deres arbejde og materielt og moralsk anerkende deres præstationer.

■ (2)

De arbejdskollektiver, der i den socialistiske kappestrid arbejder for at vinde titlen »Det socialistiske arbejdes kollektiv«, påtager sig forpligtelser til opnåelse af højere økonomiske resultater, til uddybning af deres politiske og faglige viden og til udfoldelse af det åndeligt-kulturelle liv. De skal udvikle de socialistiske forbindelser ved kammeratligt samarbejde og hjælp, skal udfolde deres medlemmers evner og fremme udviklingen af socialistiske personligheder, idet de virkeliggør grundsætningen om at »arbejde, lære og leve socialistisk«.

■ (3)

I de socialistiske arbejds- og forskningsgrupper forenes arbejdere, funktionærer og intellektuelle med det mål at skabe et forspring til løsningen af videnskabelige og tekniske opgaver, at opnå det videnskabeligt-teknisk højeste niveau ved produkter, der er af afgørende betydning for folkeøkonomien, at udvikle produkter, der kan gøre sig gældende på verdensmarkedet og at gennemføre den omfattende socialistiske rationalisering. De skal styrke forbundet mellem arbejderklassen og de intellektuelle og udvikle den socialistiske bevidsthed.

■ (4)

Fagforeningerne skal støtte arbejdskollektiver, der kæmper om titlen »Det socialistiske arbejdes kollektiv« eller som har fået tildelt denne titel, lige som de skal støtte de socialistiske arbejds- og forsknings-

grupper. De har ret til at forelægge virksomhedens leder forslag til udviklingen af det socialistiske fællesarbejde.

Opfindere i produktionen

Det er kendt, med hvilke kæmpeskridt det tekniske fremskridt marcherer i hele verden. Der foregår en teknisk revolution, og arbejderen oplever det umiddelbart; det kan enten være på hans egen arbejdsplads, eller når han ved sin fjernsynsskærm over en fjernsynssatellit modtager en udsendelse fra et andet kontinent. For arbejderen i en socialistisk stat er den tekniske revolution noget lykkebringende. Den befrier i stadig højere grad arbejderen for det hårde legemlige arbejde og ophøjer ham til overvåger af produktionen. Den moderne teknik er hans tjener og dermed hans ven. Den er ikke arbejdernes fjende, fordi den i det socialistiske samfund ikke udvikler sig planløst og tilfældigt, og fordi den ikke fortrænger arbejderne og gør dem arbejdsløse.

Alle komplicerede problemer, f. eks. flytning af arbejdskraft til andre arbejdspladser, diskuteres med de arbejdende og løses på langt sigt. Strukturkriser, økonomiske tvangsforholdsregler og løntab kender arbejderne ikke. Blandt arbejderne er der derfor mange, der ikke blot vil overlade det til ingeniører og videnskabsmænd at udvikle det teknisk-videnskabelige fremskridt. De overvejer selv og udarbejder mange tekniske forbedringer. Disse arbejdere kaldes ofindere i produktionen. I årevis har denne kreds af opfindere gennemgået en stadig udvidelse og i dag er det blevet en hel bevægelse, der har godt fodfæste i alle virksomheder. Man kan i dag regne cirka hver 10. arbejdende hørende med i opfindernes kreds. Alle statslige organer og samfundsmæssige organisationer, fremfor alt fagforeningerne støtter denne bevægelse. De støtter mennesker, der er fyldt med skabende uro, som går nye veje inden for produktionen og med deres gyldne hænder og deres idérigdom beriger videnskab og teknik.

Dette sker naturligvis planmæssigt og målbevidst under de socialistiske forhold og disse forbedringer overlades ikke til tilfældet. De skabende initiativer drejes ind på den teknisk-økonomiske udviklings tyngdepunkter. For disse bevægelser er der derfor fastlagt udviklingsplaner i alle virksomheder. Disse planer omfatter de opgaver, som f. eks. i virksomheden er at udforske, forbedre, rationalisere og opfinde.

Opfinderne nyder i DDR stor anerkendelse. Foruden den ved lov fastsatte godtgørelse, som udbetales i forhold til den økonomiske nytte, modtager de også præmier og statslige udmærkelser.
Der findes f. eks. i DDR en udmærkelse for »Fremragende opfindere«. Den hædrede modtager en medalje og en præmie på indtil 5000 mark. I overensstemmelse med opfinderbevægelsens store samfundsmæssige betydning er der i Arbejdsloven optaget bestemmelser herom.

§18

■ (1)
Gennem opfinderbevægelsen som en bestanddel af den socialistiske kappestrid øver de arbejdende bevidst indflydelse på hovedproblemerne i den videnskabelig-tekniske revolution, især på den komplekse socialistiske rationalisering.

■ (2)
Virksomhedens leder er forpligtet til sammen med virksomhedens fagforeningsorganisation og dennes ledelse at fremme den voksende interesse for arbejdet og at vinde de arbejdende for løsningen af opfinderopgaver. Virksomhedens leder skal planmæssigt styre opfindernes initiativer mod løsningen af tyngdepunkter i de statslige opgaver, især til virkeliggørelse af rationaliseringsforholdsregler. Virksomhedens leder skal sørge for, at de egnede forslag og opfindelser hurtigt og omfattende indføres i produktionen.

■ (3)
Fagforeningerne skal fremme opfinderbevægelsen, især den kollektive opfinderbevægelse, ved politisk-ideologisk arbejde, ved medarbejde i erfaringsudvekslinger mellem opfindere, kontrol med gennemførelsen af forslagene og juridisk vejledning.

■ (4)
Fremragende præstationer fra opfindere anerkendes med udmærkelser. Opfinderforslag betales i overensstemmelse med deres betydning og nytte.

De permanente produktionsråd

De permanente produktionsråd er endnu en form og metode for arbejdernes og funktionærernes deltagelse i ledelsen af virksomheden, som er fastlagt i Arbejdsloven. I modsætning til produktionskomiteer, der kun dannes i de store folkeejede

virksomheder, findes de permanente produktionsråd også i de mindre og mellemstore virksomheder. De kan der nogenlunde sammenlignes med produktionskomiteerne i storvirksomhederne. Også i de enkelte afdelinger i storvirksomhederne findes de permanente produktionsråd. Fagforeningerne, der leder disse kommissioner, skal sikre, at erkendelserne, der er vundet her, tages op i produktionskomiteerne.

§ 19

(1)

Det permanente produktionsråd er som fagforeningsorganisationens valgte organ en form for de arbejdendes medvirken ved ledelsen af virksomheden. Rådet har især ret til:

1. at rådslå om virksomhedens perspektiv ved den videre omfattende opbygning af socialismen og at forelægge forslag om, hvorledes man ved hjælp af den komplekse socialistiske rationalisering kan virkeliggøre de bedste former for den videnskabelig-tekniske revolution i virksomheden;

2. at medvirke ved udarbejdelsen, opfyldelsen og kontrollen af virksomhedens planopgaver;

3. at arbejde for virkeliggørelsen af de arbejdendes forslag;

4. at øve indflydelse på forbedringen af arbejdstilrettelæggelsen og af virksomhedens leder forlange overvindelsen af mangler.

(2)

Virksomhedens leder er forpligtet til at støtte de permanente produktionsråd. Han skal efter indbydelse fra de permanente produktionsråd deltage i disses møder.

(3)

De permanente produktionsråd forelægger over virksomhedens fagforeningsledelse deres beslutninger for virksomhedens leder som anbefalinger. Virksomhedens leder skal aflægge beretning om virkeliggørelsen af disse anbefalinger. Hvis anbefalinger ikke kan virkeliggøres, skal han begrunde dette over for de permanente produktionsråd.

3. KAPITEL

§§ 20 – 38

Indgåelse og opløsning af arbejdskontrakten

Retten til arbejde, der er nedlagt i mange landes forfatninger, får naturligvis først liv og indhold for borgeren, når han er i stand til at virkeliggøre denne ret. Så længe han ikke kan finde noget arbejde, er der imidlertid intet at virkeliggøre, og han er kun tilskuer.

Kan en indbygger i DDR være blivende tilskuer, fordi han ikke finder arbejde? DDR er et land, der – målt i forhold til den samlede befolkning (17,1 mill.) – med hensyn til beskæftigelsesgrad (omkring 48 %) er et af de førende lande i verden. Her har ikke været nogen konjunkturbestemt stigen og falden – antallet af beskæftigede er i de forløbne år stadig steget. Selv nu, hvor de fødselssvage årgange (en følge af den forbryderiske fascistiske krig og de hårde efterkrigsår) forlader skolen, og ikke formår at udligne den naturlige aldersbetingede afgang fra arbejdslivet, forringes tallet af beskæftigede ikke væsentligt. Stadig flere arbejdsduelige mennesker, fremfor alt tidligere husmødre, finder vej til produktionslivet.

Heraf fremgår det også tydeligt, at enhver borger kan finde en passende arbejdsplads, hvis han har ønske om at træde ind i arbejdslivet eller vil genoptage sin virksomhed.

Ved indgåelsen af en arbejdskontrakt bliver han så medarbejder ved den virksomhed, han har udsøgt sig.

I dette kapitel af lovbogen fastlægges imidlertid ikke blot arbejdsforholdet, man skaber samtidig den retslige sikring for, at vilkårlighed eller ukvalificerede ledelsesmetoder ikke kan indskrænke rettighederne, der er nedlagt i arbejdskontrakten,

eller at disse misligholdes. Arbejdsloven indeholder nøjagtige bestemmelser for, hvorledes ændringer i den bestående arbejdskontrakt skal foregå eller hvorledes arbejdsretsforholdet om nødvendigt kan ophæves.

Kapitlet indledes med bestemmelserne om afslutningen af arbejdskontrakten. Deri fastlægges de retslige former, der skal hjælpe den beskæftigede til at virkeliggøre retten til arbejde ved overtagelsen af nøjagtige arbejdsopgaver. Arbejdskontrakten er hovedformen for indledelsen af et arbejdsforhold og reguleres i § 20.

Indgåelsen af en arbejdskontrakt

§ 20

(1)

Ved indgåelsen af en arbejdskontrakt får den arbejdende en arbejdsplads i overensstemmelse med lovbestemmelserne og bestemmelserne i virksomhedens lokale overenskomst. Virksomheden er forpligtet til skriftlig indgåelse af arbejdskontrakter.

(2)

I arbejdskontrakten forpligter den arbejdende sig til at udføre opgaverne inden for det fastlagte område, at overholde den socialistiske arbejdsdisciplin, beskytte og øge den socialistiske ejendom, ligesom han forpligter sig til at respektere reglerne for det kammeratlige samarbejde og den gensidige socialistiske hjælp. Virksomheden forpligter sig til at overdrage den arbejdende opgaver inden for det aftalte arbejdsområde og at aflønne ham efter hans ydelse, at skabe alle betingelser for en høj arbejdspræstation og at muliggøre hans skabende deltagelse i ledelsen af virksomheden og ved udarbejdelsen og opfyldelsen af planen.

Den skriftlige arbejdskontrakt betyder for den arbejdende en større retssikkerhed end en mundtligt indgået arbejdskontrakt. På denne måde undgås eventuelle stridigheder og ærgrelser på forhånd. Der er i den socialistiske arbejdsret ingen grund til at give afkald på den skriftlige form, selv om den arbejdende som medlem af samfundet er medindehaver af virksomheden. Selve arbejdskontrakten er aftalen om optagelse i et kollektiv af fælles skabende mennesker, der er befriet for udbytning. Således skal indholdet også forstås i § 20 afsnit 2. De heri formulerede rettigheder og pligter går ud fra, at den arbejdende arbejder i sin egen, den folkeejede virksomhed, hvor opfyldelsen af arbejdspligten derfor også indtager før-

stepladsen. Indholdet af denne arbejdspligt er den rigtige udførelse af de arbejdsopgaver, der er fastlagt i kontrakten. Dette forudsætter, at der tages hensyn til alle de anvisninger lederen giver, især fastsatte frister for udførelsen af et arbejde. Til denne hovedpligt, at udføre arbejdet rigtigt og til den fastsatte termin, regner man også den rigtige udførelse af andet arbejde, man har fået overdraget (sml. § 24) og som kan være nødvendigt for at løse vigtige opgaver inden for virksomheden eller folkeøkonomien. I § 24 har lovgiveren især taget hensyn til overensstemmelsen mellem de personlige og samfundsmæssige interesser og nøjagtigt fastlagt, under hvilke forudsætninger man undtagelsesvis kan få overdraget andet arbejde. Opfyldelsen af dette arbejde sker ligeledes i overensstemmelse med det kammeratlige samarbejdes regler og den gensidige socialistiske hjælp. Pligten til at beskytte og øge den socialistiske ejendom er nært forbundet med arbejdspligten. Ved samvittighedsfuldt at udøve denne pligt, gennem en høj arbejdsproduktivitet og en god arbejdskvalitet øger den arbejdende den socialistiske ejendom.

Naturligvis er arbejdskontraktens indhold ikke udtømt med indholdet af § 20. Kontraktpartnerne er selv ansvarlige for, at arbejdskontrakter indeholder alle vigtige detaljer, så som arbejdstidens begyndelse, arbejdets område, ferie inden for lovbestemmelsernes rammer, opsigelsesfrist og forholdsregler til videre kvalificering.

Arbejdskontrakter må kan afsluttes med borgere over 14 år (§ 138), idet børnearbejde er forbudt i DDR. Unge mennesker under 18 år skal have deres faders, moders aller værges tilsagn ved indgåelse, ændring eller opløsning af et arbejdsforhold (§ 141).

Saerlige arbejdskontrakter for fremtraedende repraesentanter for intelligensen

Medlemmer af intelligensen nyder i DDR stor agtelse. Deres åndeligt skabende arbejde er af stor folkeøkonomisk betydning, og i dag regner man bevidst videnskaben med til de umiddelbare produktive kræfter.

Enhver arbejder og funktionær værdsætter disse menneskers arbejde. I overensstemmelse med fagforeningerne har regeringen derfor skabt en række begunstigelser. Hertil hører blandt andet afslutningen af særlige arbejdskontrakter (enkeltkontrakter) til fremtrædende repræsentanter for intelligensen samt

en ekstra aldersrente, der betales udover den ved lov fastsatte. Der findes også en særlig understøttelse i tilfælde af sygdom. Desuden er der bestemmelser om en særlig opsigelsesbeskyttelse (opsigelsesfrist indtil et halvt år), om hjælp ved videnskabelige arbejder o. s. v.

Disse enkeltkontrakter kan naturligvis kun afsluttes med de mest fremtrædende repræsentanter for intelligensen, og er dermed udtryk for ydelsesprincippet.

§ 21

(1)

Med repræsentanter for intelligensen, der udfører fremragende præstationer ved opbygningen af socialismen, kan der i arbejdskontrakten fastlægges særlige rettigheder og pligter (enkeltkontrakt).

(2)

Enkeltkontrakten skal afsluttes under hensyntagen til den enkeltes evner, kundskaber og præstationer og ansvar i overensstemmelse med lovens bestemmelser. Afslutningen af en sådan kontrakt kræver tilladelse af de statslige organer.

Den tidsmaessigt begraensede arbejdskontrakt

Det er en grundsætning i arbejdsretten, at arbejdskontrakter efter mulighed afsluttes for ubegrænset tid. Enhver virksomhed er interesseret i, at dens medarbejdere ikke veksler alt for ofte, idet en hyppig arbejdspladsskiften er til ulempe for produktionen. Heller ikke den arbejdende selv vil have nytte af at skifte arbejdsplads alt for ofte, da han hver gang skal finde sig til rette på ny. Derfor er mange virksomheder stolte over at have en stor fast medarbejderstab. Det er ikke blot fordelagtigt rent økonomisk, men er også bevis for et godt klima på arbejdspladsen.

Men der findes dog virksomheder, der på grund af arbejdets karakter eller arbejdets tilrettelæggelse, er tvunget til at afslutte en række arbejdskontrakter med tidsbegrænsning. Det er for eksempel typisk for sæsonvirsomheder. En sukkerfabrik har for den store del af arbejdsstyrken kun beskæftigelse under roehøsten. En chokoladefabrik har i ugerne før bestemte festdage behov for ekstra arbejdskraft. Badestederne ved Østersøen har i sommermånederne brug for tusinder af ekstra medarbejdere (restaurationspersonale, musikere). Men også for andre virksomheder kan det ofte være nødvendigt at afslutte en tidsmæssigt begrænset arbejdskontrakt, for eksem-

pel når en arbejdskraft i længere tid må udgå på grund af sygdom. I så tilfælde ansættes en vikar. Ifølge loven kan en virksomhed dog ikke efter forgodtbefindende afslutte tidsbegrænsede arbejdskontrakter. Dette er kun tilladt

a) på grund af arbejdets art,

b) på grund af arbejdets tilrettelæggelse.

Lovgiveren vil med dette krav opnå, at de tidsmæssigt begrænsede arbejdskontrakter forbliver undtagelser. I de arbejdendes interesse er det også fastlagt, at fristen højst kan være 6 måneder. Hvis man i mere end 6 måneder har tilhørt en virksomhed, kan arbejdskontrakten ikke mere gælde som tidsmæssigt begrænset. Ophævelse af arbejdsforholdet må enten ske ved en ophævelseskontrakt eller ved opsigelse, således som det er forskrift ved enhver anden tidsmæssigt ubegrænset arbejdskontrakt. Det særlige ved den tidsmæssigt begrænsede arbejdskontrakt er, at den udløber uden videre på det i kontrakten fastsatte tidspunkt.

Selvfølgelig kan enhver arbejdende fuldstændig frit afgøre, om han vil indgå en tidsbegrænset arbejdskontrakt eller ej. Hvis han ikke er tilfreds med et tidsbegrænset arbejde, er der andre arbejdspladser nok.

§ 22

(1)

Arbejdskontrakten kan afsluttes tidsbegrænset i en varighed på indtil 6 måneder, hvis arbejdets art eller arbejdets tilrettelæggelse gør dette nødvendigt (tidsbegrænset arbejdskontrakt). I de arbejdsretslige bestemmelser kan det fastlægges, at der kan afsluttes tidsmæssigt begrænsede arbejdskontrakter for en varighed af mere end 6 måneder for bestimte områder eller persongrupper (for eksempel arbejdskontrakter med kunstnere). Det kan ligeledes fastlægges, at afslutningen af en tidsbegrænset arbejdskontrakt på mindre end 2 uger ikke behøver at blive fastholdt skriftligt.

(2)

Varigheden skal fastlægges nøjagtigt ved afslutningen af arbejdskontrakten. I sådanne tilfælde slutter arbejdskontrakten med den fastsatte tids udløb. Er en nøjagtig fastlæggelse af varigheden ikke mulig, kan den begrænses af det fastlagte arbejdes art. I sådanne tilfælde skal virksomheden skriftligt en uge før gøre opmærksom på arbejdsforholdets ophør.

Hvad sker der med fejlagtige arbejdskontrakter?

I de mange arbejdskontrakter, der afsluttes hver dag, kan der forekomme fejl. Lad os sige, at repræsentanten for virksomheden ikke er berettiget til at indgå en sådan kontrakt, at aftalen er sket mundtligt, at en af kontraktpartnerne har været offer for en fejltagelse o. s. v. Der foreligger hermed en lovovertrædelse, og man kan herefter betragte kontrakten som uvirksom eller anfægtelig.
Sådanne små fejl kan medføre store konsekvenser. Den arbejdende har måske opgivet sit hidtidige arbejde, har imidlertid ikke kunnet begynde på sin nye virksomhed, fordi kontrakten på grund af en fejl er ugyldig. En socialistisk arbejdslov kan selvfølgelig ikke tillade en sådan hårdhed. Derfor gælder også den regel, at selv i tilfælde, hvor indgåelsen af en arbejdskontrakt er i modstrid med arbejdsretslige eller andre bestemmelser, betragtes arbejdskontrakten alligevel som lovlig. Selvfølgelig skal de deltagende parter da straks foretage alt for at overvinde manglerne, for eksempel ved at fastlægge arbejdskontrakten skriftligt. Hvis det ikke er muligt at fjerne fejlen, skal arbejdskontrakten opløses efter den i loven fastlagte form.

§ 23

(1)
Arbejdskontrakten skal være i overensstemmelse med de lovmæssige bestemmelser og rammeoverenskomsten.

(2)
Hvis arbejdskontrakten ikke er i overensstemmelse med disse bestemmelser (for eksempel beskæftigelsesforbud, erhvervsforbud, manglende skriftform, manglende godkendelse af faderen, moderen eller værgen) eller har en repræsentant for en virksomhed afsluttet en arbejdskontrakt under overskridelse af sine beføjelser, skal manglerne overvindes af de deltagende parter eller arbejdskontrakten opløses i overensstemmelse med §§ 31–35.

Et beskæftigelses- eller erhvervsforbud er for eksempel overtrådt, når unge får anvist arbejde under sundhedsfarlige betingelser.

Hvorledes kan de arbejdendes rettigheder sikres, når der indtraeder aendringer i arbejdet?

Der findes vel næppe en arbejdende, hverken i DDR eller andre lande, hvis arbejde ikke har ændret sig i løbet af hans

faglige udvikling. Selv for arbejdere, der hele deres liv kun har været beskæftiget på den samme fabrik, har der fundet ændringer sted i arbejdsbetingelserne, idet de f. eks. er kommet i en højere løngruppe. Vi behøver ikke straks at tænke på principielle ændringer, men for eksempel på kortvarig overtagelse af andet arbejde.

Om det drejer sig om store eller små ændringer, om det herved drejer sig om forbedringer eller forringelser, om ændringen er kortvarig eller for længere tid – det vil altid være en forholdsregel, der umiddelbart indvirker på det arbejdende menneske. Det er vel derfor også berettiget at sige, at en vigtig bestanddel i sikringen af de arbejdendes rettigheder i et land er, hvorledes disse spørgsmål er løst ad lovens vej. Hvad nytter det at en arbejder har retten til arbejde, hvis han må finde sig i vilkårlige flytninger eller hvis hans løn ensidigt kan forringes. I den socialistiske Arbejdslov findes der også herfor en samvittighedsfuld og grundig regulering af disse spørgsmål. Disse reguleringer er udformet således, at den enkeltes personlige interesser så vidt muligt er i overensstemmelse med de samfundsmæssige interesser.

Afsnittet indledes med en bestemmelse, der klart afgrænser mulighederne for anvisning af andet arbejde, og som også samtidig fremhæver virksomhedslederens principielle ansvar for en god arbejdstilrettelæggelse.

Netop i § 24 fremgår det tydeligt, hvad der er typisk for Arbejdsloven: Her drejer det sig ikke i første række om en retslig regulering af problemet; men der stilles opgaver, der så vidt muligt udelukker opståelsen af konflikter. Hvis en leder af en virksomhed handler i overensstemmelse med § 24, vil han kun få meget lidt at gøre med de følgende paragraffer, der omhandler ændringer af arbejdskontrakten.

Tidsbegrænset overdragelse af andet arbejde

§ 24

(1)

Virksomhedens leder skal tilrettelægge arbejdet således, at enhver arbejdende til stadighed kan opfylde de arbejdsopgaver, der er blevet fastlagt i arbejdskontrakten. Virksomhedens leder er forpligtet til at finde frem til årsagerne til forstyrrelser i virksomheden, vente- og stilstandstider og sørge for disse manglers overvindelse. Overdragelse af andet arbejde i et andet arbejdsområde end det i arbejdskontrakten fastlagte (i det efterfølgende benævnt

som andet arbejde) kan tillades for et begrænset tidsrum og i undtagelsestilfælde under hensyntagen til de samfundsmæssige og personlige interesser.

(2)

I katastrofe- og lignende tilfælde gælder særlige lovbestemmelser.

Kun i undtagelsestilfælde og kun for kortere tidsrum kan man få overladt andet arbejde end det, der er fastlagt i arbejdskontrakten. Ved kortere tidsrum forstår man højst 1 måned af et år. Overskridelse af dette tidsrum kan kun tillades, når den arbejdende erklærer sig indforstået. Det er værd at henvise til fagforeningens stilling, når man for et kortere tidsrum får anvist andet arbejde. Egentlig har fagforeningen intet at gøre med dette spørgsmål, eftersom den tidsbegrænsede anvisning af andet arbejde ligger inden for rammerne af virksomhedens direktionsret, som den arbejdende generelt har akcepteret ved afslutningen af arbejdskontrakten. I den socialistiske arbejdsret er der intet, der ikke umiddelbart berører de arbejdendes interesser og dermed ikke samtidig er et spørgsmål for fagforeningernes varetagelse af de arbejdendes interesser. Fagforeningernes medbestemmelsesret er omfattende. Virksomhedens fagforeningsorganer er opmærksomme på, at de økonomiske funktionærer ikke bliver til managers på grund af deres direktionsret og ikke forfalder til at ride paragraffer og administrere med deres medarbejdere som dødt inventar uden at se mennesket og arbejdskammeraten i dem. Ledere af virksomheder, der undertiden glemmer det, henter fagforeningerne ned på jorden igen med den socialistiske ret som grundlag. § 11 i lovbogen sikrer fagforeningerne denne omfattende medbestemmelsesret og det gælder for alle arbejdsretslige spørgsmål, også selv om det ikke kommer til udtryk i hver eneste paragrafs bogstav. Ved anvisning af andet arbejde er det dog endnu en gang fremhævet i paragraf 25. Hvis dette arbejde skal vare mere end 14 dage, skal virksomhedens fagforeningsledelse give sin tilslutning. Udover den beskyttende karakter, som denne bestemmelse har, er den naturligvis også tiltænkt en kontrollerende funktion. Virksomhedens fagforeningsledelse erfarer herigennem om enhver længere overdragelse af andet arbejde og er således også i stand til rettidigt at opdage eventuelle fejl i virksomhedens arbejdstilrettelæggelse og modvirke disse fejl.

Regulering af dette vigtige kompleks sker med § 25, mens § 26 indeholder nogle berettigede undtagelser fra disse regler.

I livsvigtige institutioner, der delvis må udføre sit arbejde med minutiøs nøjagtighed, må man også indrømme direktionsretten større plads.

§ 25

■ (1)

I det kammeratlige samarbejdes og den gensidige hjælps ånd kan en arbejdende få overdraget et andet arbejde i virksomheden, en anden del af virksomheden på samme sted eller på en anden virksomhed samme sted, når dette tjener opfyldelsen af vigtige opgaver i virksomheden eller folkeøkonomien. Overdragelsen af andet arbejde må i disse tilfælde ikke overskride én måned om året. Overdragelsen af andet arbejde for et tidsrum af mere end én måned kan kun ske med den arbejdendes indvilligelse.

■ (2)

Hvis en arbejdende på grund af forstyrrelser i virksomheden eller vente- og stilstandstider er forhindret i at arbejde på sit eget arbejdsområde, kan han overdrages andet arbejde i virksomheden. Er overdragelsen af andet arbejde i virksomheden ikke mulig, kan han også få overdraget arbejde i en anden virksomhed samme sted.

■ (3)

Skal den arbejdende uafbrudt i mere end 14 dage udføre andet arbejde i virksomheden, forlanges virksomhedens fagforeningsledelses indvilligelse. Overdragelsen af andet arbejde i en anden virksomhed samme sted skal under alle omstændigheder godkendes af virksomhedens fagforeningsledelse.

§ 26

■ (1)

I lovbestemmelser og rammeoverenskomster kan for bestemte arbejdende (for eksempel i statslige organer, trafikvæsenet eller postvæsenet) fastlægges, at de for et tidsrum af indtil 6 måneder (for lærere og andre pædagoger indtil skoleårets slutning) af tjenestegrunde kan få overdraget det samme eller et andet arbejde på samme eller et andet sted.

■ (2)

Overdragelsen af andet arbejde i mere end 14 dage kræver virksomhedens fagforeningsledelses godkendelse.

■ (3)

For dommere og statsadvokater gælder særlige lovbestemmelser.

§ 27

(1)
Andet arbejde skal efter mulighed være i overensstemmelse med den arbejdendes hidtidige løngruppe og lønform.

(2)
Hvis en arbejder får overladt mere betroet arbejde, skal han også modtage tilsvarende højere løn herfor.

(3)
Ved overdragelse af et mindre betroet arbejde skal lønnen for den opnåede arbejdsydelse beregnes ifølge den løngruppe eller lønningsklasse, der svarer til det i arbejdskontrakten fastlagte arbejdsområde.

(4)
Hvis en arbejder ikke straks kan opnå gennemsnitsfortjenesten for sin arbejdsydelse, fordi det nye arbejde kræver en vis tillæring, skal der under denne tillæring, der kan vare 8 dage, betales en udligning til gennemsnitsfortjenesten.

(5)
Er det på grund af særlige aflønningssystemer f. eks. timeløn eller præmietimeløn ikke muligt for arbejderen at opnå gennemsnitsfortjenesten i det nye arbejde, skal der i hele tidsrummet betales en udligning, der bringer ham op på gennemsnitsfortjenesten.

En tidsmæssigt begrænset overdragelse af andet arbejde er sjældent til fordel for dem, der rammes heraf. Dette anerkender lovbogen også. Derfor anlægges der en så streng målestok, der gør denne forholdsregel til absolut undtagelse. Under ingen omstændigheder må det betyde en forringelse af den arbejdendes indtægt. Dette er meningen med paragraf 27. Fagforeningerne går imidlertid også ind for, at man i sådanne tilfælde tager hensyn til ydelsesprincippet. Dette er nødvendigt, således som det er fastlagt i tredje og fjerde afsnit i § 27, for at sikre en stadig høj arbejdsproduktivitet. Hvis en arbejdende får overladt arbejde i en lavere løngruppe, bliver han ganske vist aflønnet efter sin hidtidige tarif, men også opfyldelsen af normen i hans nye arbejde har indflydelse på hans gennemsnitlige indkomst. I 8 dage er hans gennemsnitsindkomst principielt sikret, og denne tid skulle så være passende, for at han i sit nye arbejde skulle kunne opnå en god opfyldelse af normen, der også udover de 8 dage kan sikre ham hans gamle indkomst.

Disse principper for en tidsbegrænset overdragelse af andet arbejde gælder ligeledes for funktionærer. § 28 siger hertil følgende:

§ 28

(1)

Hvis en funktionær får overdraget arbejde i en højere lønningsklasse, skal han for dette tidsrum have udbetalt et ydelsestillæg i overensstemmelse hermed. Dette gælder ikke i tilfælde af ferieafløsning eller afløsning inden for et tidsrum på mindre end 4 uger.

(2)

Overtager en funktionær ved overdragelsen af arbejde i en højere lønningsklasse det fulde materielle ansvar i henhold til § 113 afsnit 2 bogstav b, skal han under varigheden af dette arbejde også have udbetalt den tilsvarende højere løn (også ved ferieafløsning eller afløsning inden for et tidsrum på 4 uger).

(3)

Hvis en funktionær får anvist arbejde i en lavere lønningsklasse, skal han under hele dette arbejdes varighed have udbetalt sin hidtidige løn.

I afsnit 2 hentydes til sådanne tilfælde, hvor en funktionær bliver betroet pengemidler og er ansvarlig for en eventuel manko. Her skal han øjeblikkeligt med overtagelsen af det nye ansvar også modtage højere løn.
Et vigtigt spørgsmål reguleres også i § 29.

§ 29

Kan den arbejdende ved forstyrrelser i virksomheden eller på grund af vente- eller stilstandstider ikke anvises andet arbejde, skal der betales en udligning. Størrelsen af denne udligning skal fastlægges i rammeoverenskomsten.

I arbejdsretslige spørgsmål i en del lande er der stridigheder vedrørende dette problem. Det drejer sig her om den såkaldte virksomhedsrisiko. Egentlig er det slet ikke noget problem. Det drejer sig ganske enkelt om, hvem der ved indtræffelse af for eksempel naturkatastrofer, hvor ingen af kontraktpartnerne selvfølgelig kan være ansvarlig, skal bære det løntab, som et arbejdsstop betyder. Fremskridtsvenlige borgerlige arbejdsretsjurister går ind for det overbevisende standpunkt, at alene den, der modtager gevinsten også må betale tabet – i dette tilfælde er det altså arbejdsgiveren. I gode som i dårlige tider repræsenterer han virksomheden, og således som han

i de gode tider ikke vil lade arbejderne få del i gevinsten, kan han heller ikke forlange, at de i dårlige tider skal tage del i tabet og eventuelt give afkald på deres løn. Det er desværre kun få arbejdsretsjurister, der har anerkendt denne logik, og derfor er der endnu store stridigheder om dette spørgsmål. Arbejdsloven siger i § 29 klart, at de arbejdende i DDR ved sådanne forstyrrelser i virksomheden skal modtage en finansiel udligning, hvis størrelse fastlægges i overenskomsten. Denne aftale går for det meste ud på, at der ved en sådan forstyrrelse betales 90 procent af timelønnen, mens der ved stilstands- og ventetider, som for det meste skyldes virksomheden, betales akkordgrundløn (timeløn plus 15 procent).

I DDR spiller hele dette kompleks ikke mere nogen stor rolle, fordi enhver virksomhed ved en forstyrrelse straks bestræber sig på at sætte de beskæftigede ind andre steder, således at der ikke opstår noget løntab. Selv byggevirksomhederne er i de seneste år ved hjælp af industrielle byggemetoder blevet stadig mere uafhængig af vejret, således at man heller ikke i vintermånederne afbryder byggeriet.

Kan en arbejdskontrakt ændres ensidigt?

Når en arbejdskontrakt afsluttes, er det for det meste parternes mening, at denne aftale skal have gyldighed for et længere tidsrum, ja eventuelt for hele den arbejdendes arbejdsliv. Ved afslutningen af en arbejdskontrakt er det altså overvejende langfristede retslige forbindelser, der hermed indledes. Selvfølgelig kan det ikke undgås, at der i tidens løb må ændres visse aftaler, der for år siden blev truffet ved kontraktens indgåelse. For eksempel er en begynder i mellemtiden blevet en højtkvalificeret fagmand. Hermed passer den arbejdsopgave ikke mere, der er fastlagt i kontrakten. Der kan ske en grundlæggende ændring i arbejdets art, feriens varighed kan blive forlænget o. s. v. For den socialistisk arbejdsret gælder følgende grundsætning: Hvis der skal ændres noget i arbejdskontrakten i de fastlagte arbejdsbetingelser, kan dette ikke ske ensidigt, men kun i fællesskab ved en ændringskontrakt. Hvis den arbejdende ikke erklærer sig indforstået ved sin underskrift på ændringskontrakten, kan der ikke røres ved de i arbejdskontrakten indgåede betingelser.

Ændringskontrakten er typisk for udviklingen i DDR. I den tidligere tyske arbejdsret kendte man overhovedet ikke dette begreb. Når der skulle ændres noget ved en arbejdskontrakt,

for eksempel med hensyn til lønnen, opsagde man simpelt hen lønaftalen. Alle andre betingelser blev ikke berørt af denne opsigelse, og det drejede sig så om såkaldte ændringsopsigelser, løngruppeopsigelser, kvalifikationsopsigelser o. s. v. Noget sådant er nu forbudt.

Arbejdsloven går ud fra, at det ikke er en socialistisk virksomhed værdigt, ensidigt at stille den arbejdende over for fuldendte kendsgerninger. Ligeså enige som de to parter var om at afslutte arbejdskontrakten, skal de også foretage de nødvendige ændringer. Virksomhedens leder kan altså ikke kommandere, men det levende socialistiske demokrati forlanger, at han drøfter problemerne grundigt med den arbejdende.
I § 30 er denne fremgangsmåde klart og tydeligt fastlagt.

§ 30

Ændring af de fastlagte arbejdsbetingelser

(1)
De i arbejdskontrakten fastlagte betingelser kan kun ændres ved en skriftlig aftale.

(2)
Virksomhedens leder eller hans befuldmægtigede skal før afslutningen af en ændringskontrakt informere den kompetente fagforeningsledelse herom.

(3)
Nødvendige ændringer i arbejds- og lønbetingelserne, der udspringer af perspektiv- og årsplanerne, skal aftales i ændringskontrakter med de arbejdende så rettidigt, at den nødvendige videreuddannelse kan afsluttes inden ændringerne træder i kraft. Ændringskontrakterne skal afsluttes mindst 3 måneder før ændringernes ikraftræden.

Af særlig betydning er det netop nævnte afsnit 3 i denne paragraf. 3 måneders-fristen sikrer, at den pågældende kollega i ro kan forberede sig på ændringer, der f. eks. er blevet nødvendige på grund af rationalisering i virksomheden.

Hvorledes bringes et arbejdsforhold til ophør?

I overensstemmelse med retten til frit valg af arbejdsplads har enhver arbejdende i DDR ret til frit at bringe sit arbejdsforhold til ophør. Da der ikke findes nogen form for tvangsanvisning af arbejde, findes der heller ikke nogen som helst former for indskrænkninger ved valg af ny arbejdsplads.

Denne frihed indskrænkes ikke på nogen måde af, at virksomheden kunne gøre indsigelse mod en arbejdendes fuldkommen ubegrundede og uberettigede opsigelse. Dette fremgår af § 36, der ikke giver virksomheden nogen ret til indsigelse mod en arbejdendes opsigelse. Det ville heller ikke være i overensstemmelse med det socialistiske arbejdsforholds indhold, hvis en arbejdende ved hjælp af en domstols afgørelse blev tvunget til at fortsætte sit arbejdsforhold. Arbejderen eller funktionæren ville ikke mere udføre sit arbejde frivilligt og bevidst. Det er derfor både i hans personlige såvel som samfundets interesse, at han, da virksomheden ikke kan foranledige ham til frivilligt at fortsætte sit arbejde, begynder et arbejde i en anden socialistisk virksomhed.

Denne fremstilling af retten til frit at skifte arbejdsplads skal dog ikke vække det indtryk, at arbejdere og funktionærer ofte opsiger deres arbejde. Disse opsigelser er lige som virksomhedernes opsigelser stadig mere sjældne og taber i betydning. Endnu for få år siden spillede de en dominerende rolle i arbejdsretten og var en hyppig anvendt form til at bringe et arbejdsforhold til ophør. Meget har i mellemtiden ændret sig i menneskenes bevidsthed, i deres indstilling til arbejdet og til den socialistiske virksomhed. Man kan sige, at denne proces dagligt modnes, og at det herved bliver klart, at opsigelsen ikke længere er passende. Det ville altid være en ensidig forholdsregel, der stiller kontraktpartneren over for fuldendte kendsgerninger. Det kan imidlertid ikke være opgave for et socialistisk arbejdsforholds partnere gensidigt at sætte hinanden stolen for døren. I øvrigt er og bliver det jo hans egen folkeejede virksomhed, som den arbejdende skal eller vil forlade, og det skal da kun ske på en socialistisk måde, nemlig ved en overensstemmende viljesytring fra begge sider: med en ophævelseskontrakt. Ophævelseskontrakten vedrørende et bestående arbejdsforhold kommer som enhver anden kontrakt i stand ved en frivillig og overensstemmende viljeserklæring. Dette er i dag i DDR den mest normale form. Begge parter skal ved afslutningen af denne kontrakt overholde følgende bestemmelser:

1. Ophævelseskontrakten skal afsluttes skriftligt. Mundtligt afsluttede kontrakter skal gentages skriftligt. Kun den arbejdende kan støtte sig på denne kontrakt, og kun han kan indbringe en fejlagtig kontrakt for konfliktkommissionen eller domstolen. Virksomheden har ingen mulighed for at gøre indsigelse mod et arbejdsretsforholds ophør (sml. hermed kommentaren til § 36).

Rettelse

Side 67, § 31, afsnit 2, fjerde linie skal hedde:
må kun foretage opsigelser, når . .

516 207 Ag 219 E 111 870 1

2. I ophævelseskontrakten skal det begrundes, hvorfor arbejdsretsforholdet skal bringes til ophør. Dermed vil man tvinge begge parter til nøjagtigt at gennemtænke grundene til deres handlemåde. Virksomheden tvinger man til, hvis den arbejdende vil løses fra sit arbejdsforhold, at undersøge mulige mangler i virksomhedens arbejde. Desuden er det herved muligt for virksomhedens fagforeningsledelse at udøve kontrol.
3. Før afslutningen af en ophævelseskontrakt skal virksomhedens fagforeningsledelse underrettes. Denne ret til kontrol har fagforeningerne forbeholdt sig, for at de arbejdendes rettigheder også kan varetages ved indgåelse af ophævelseskontrakter.

Opløsning af arbejdskontrakten

§ 31

■ (1)

Hvis det er nødvendigt at ophæve arbejdskontrakten, skal denne ophævelse besluttes mellem virksomheden og den arbejdende (ophævelseskontrakt).

■ (2)

En tidsmæssigt ubegrænset arbejdskontrakt kan i overensstemmelse med de fastlagte frister opsiges af den arbejdende eller virksomheden. Virksomheden over antallet af arbejdende;

a) det er nødvendigt på grund af ændringer i produktionen, strukturen eller planen, der er opstillet over antallet af arbejdende;

b) den arbejdende ikke er egnet til det fastlagte arbejde;

c) mangler i arbejdskontrakten ikke kan overvindes af parterne selv.

■ (3)

En tidsmæssigt begrænset arbejdskontrakt i overensstemmelse med § 22 kan kun opsiges af virksomheden, når

a) den arbejdende ikke er egnet til det fastlagte arbejde;

b) mangler i arbejdskontrakten ikke kan overvindes af parterne selv.

■ (4)

Ved afslutningen af en ophævelseskontrakt såvel som ved opsigelse skal der tages hensyn til de samfundsmæssige og personlige interesser. Opsigelsen foretaget af virksomheden forudsætter, at man ikke kan nå til enighed om overtagelse af andet arbejde i virksomheden. Foretager virksomheden opsigelsen, er

den forpligtet til rettidigt at hjælpe den arbejdende med at finde passende arbejde i en anden virksomhed.

■ (5)

Opsigelsesfristen er mindst 14 dage. I arbejdskontrakten kan der fastsættes opsigelsesfrister indtil 3 måneder og særlige opsigelsesterminer. For bestemte grupper arbejdende kan der i de arbejdsretslige bestemmelser fastsættes særlige opsigelsesfrister og -terminer.

Kan der opsiges?

Dette spørgsmål besvares klart af den netop citerede § 31. Naturligvis findes der også i den socialistiske arbejdsret opsigelser i overensstemmelse med opsigelsesfristen, for arbejdsretsforholdets parter kan ikke i alle tilfælde nå frem til en overensstemmende opfattelse og dermed til en ophævelseskontrakt. Således bliver kun muligheden tilbage at slutte arbejdsforholdet ensidigt med en opsigelse i overensstemmelse med opsigelsesfristen. Opsigelsen er altså en streng ensidig sag og fuldstændig uafhængig af den anden partners vilje.

Opsigelsen er reguleret meget omfattende i lovbogen. Det er sket på trods af, at denne løsning benyttes i stadig mindre grad. Hvad har nu været grundene hertil? Da opsigelsen sker fuldstændig ensidigt, uden at den anden kontraktpartner spørges, og således heller ikke er i overensstemmelse med de socialistiske principper, skal der i en socialistisk lovbog drages omsorg for, at den arbejdende er sikret på omfattende måde, hvis virksomheden ensidigt vil ophæve arbejdsretsforholdet. Derfor har bestemmelserne også overvejende en beskyttende karakter til gunst for den arbejdende.

Før virksomheden kan udstede en opsigelse, skal den indhente billigelse hertil fra virksomhedens fagforeningsledelse. Fagforeningsledelsen mødes da med den pågældende arbejdende og træffer sin afgørelse efter grundig overvejelse. Hvis virksomhedens fagforeningsledelse ikke giver sin tilslutning, kan virksomheden ikke udstede opsigelsen, og den pågældende arbejdende bliver i virksomheden.

Opsigelsen selv skal ske skriftligt med angivelse af grundene. Den kan kontrolleres af et retsplejeorgan. Hvis den arbejdende anfægter opsigelsen for konfliktkommissionen (se side 179), behandles kun opsigelsesgrunden, der er fastlagt i den skriftlige opsigelse.

Findes der i den socialistike arbejdsret opsigelse uden varsel?

Lad dette spørgsmål blive besvaret af loven selv:

§ 32 Ved en tungtvejende tilsidesættelse af de statsborgerlige pligter eller af den socialistiske arbejdsdisciplin kan den arbejdende opsiges uden varsel. Opsigelsen uden varsel kan i reglen kun ske efter resultatløse opdragelses- eller disciplinærforholdsregler.

Herefter findes der altså i den socialistiske arbejdsret opsigelse uden varsel, men den bliver kun brugt i yderst sjældne tilfælde. Fagforeningerne har her følgende mening til dette problem: når en arbejdende på grov måde tilsidesætter sine statsborgerpligter eller den socialistiske arbejdsdisciplin, er opsigelse uden varsel kun i meget sjældne tilfælde den rigtige forholdsregel. Sluttelig har den dog kun til resultat, at den arbejdende bliver sat ud af en virksomhed og træder ind i en anden socialistisk virksomhed. Der kender man ham ikke og heller ikke hans svagheder, således at det nødvendige opdragelsesarbejde, der netop er nødvendigt på dette tidspunkt, ikke kan gennemføres.

Opsigelse uden varsel skal derfor kun finde sted i virkelig tungtvejende tilfælde. Det kan derfor kun være sådanne tilfælde, hvor en forbliven i virksomheden forstyrrer ordenen, arbejdsdisciplinen og sikkerheden i hele virksomheden. Også selv om den arbejdende er mistænkt for at have begået en strafbar handling, og også selv om hans skyld er bevist ved retten, må man overveje meget nøje, om opsigelse uden varsel er rigtig. Under alle omstændigheder er det forkert at tro, at en fængsling automatisk må føre til øjeblikkelig opsigelse. Man må her erkende, at behandlingen af sagen for en domstol er en overordentlig vigtig opdragelsesfaktor. Samfundet forventer, at dommere og nævninger fastlægger de forholdsregler eller den straf, der er bedst egnet til igen at lede lovbryderen på den rette vej. Der findes strafbare handlinger, hvor det er tilstrækkeligt med lovbryderens indlemmelse i et fast arbejdskollektiv. Domstolene har derfor mulighed for at sætte vedkommende på prøve på arbejdspladen. Dette skal ske på lovbryderens hidtidige arbejdsplads. En sådan dom kan imidlertid forhindres af virksomhederne, hvis de allerede før domsafsigelsen griber til andre forholdsregler og dermed

skaber fuldendte kendsgerninger. Alle disse opdragende forholdsregler skal afpasses hinanden. Indtil behandlingen af straffesagen træffer man af opdragelsesmæssige grunde sædvanligvis ingen afgørelse, om vedkommende skal fjernes fra virksomheden. Hvis det alligevel er tilfældet, overvejer man også, om det ubetinget bør være en opsigelse uden varsel.

I DDR afsiger domstolene for det meste straffe uden frihedsberøvelse (betinget dom). Hvis der ikke sker frihedsberøvelse, overdrager strafferetten det for det meste til arbejdskollektiverne at foretage den videre opdragelse af lovbryderen i arbejdsprocessen. Afsiges en frihedsstraf, forhandler man med dommeren eller anklageren, for også arbejdsretsligt at nå til den rigtige løsning. Ved kortere frihedsstraffe opretholdes for det meste arbejdsretsforholdet. Hvis det er en længere frihedsstraf og afslutningen af arbejdsretsforholdet derfor er uundgåeligt, afsluttes det for det meste med en ophævelseskontrakt, fordi denne giver lovbryderen en vis moralsk hjælp.

Opsigelsesbeskyttelse

Der findes en særlig opsigelsesbeskyttelse for bestemte grupper af arbejdende. De har for det meste en længere opsigelsesfrist og for deres vedkommende skal foruden fagforeningen også et andet organ, for det meste et statsligt, give sit samtykke til opsigelsen.

Opsigelsesbeskyttelsen er fastlagt i §§ 33 – 35.

§ 33

■

Ophævelseskontrakten, opsigelsen og afskedigelsen uden varsel skal ske skriftligt og med angivelse af grunde.

§ 34

■ (1)

Virksomhedens leder eller hans befuldmægtigede skal før afslutningen af en ophævelseskontrakt underrette virksomhedens fagforeningsledelse herom.

■ (2)

Ved enhver opsigelse eller afskedigelse uden varsel udstedt af virksomheden, skal der først indhentes en forudgående billigelse fra afdelingens fagforeningsledelse eller, når en sådan ikke findes, fra virksomhedens fagforeningsledelse. Findes der i virksomheden ingen fagforeningsledelse, skal der indhentes billigelse fra den fagforeningsledelse, der er kompetent for virksomheden.

■ (3)
Ved afskedigelse uden varsel kan billigelsen undtagelsesvis indhentes indtil en uge efter afskedigelsen.

■ (4)
Afslår den kompetente fagforeningsledelse at billige en opsigelse, afgøres spørgsmålet ensidigt af den overordnede fagforeningsledelse eller den overordnede fagforeningsbestyrelse.

■ (5)
Virksomhedens leder eller hans befuldmægtigede skal underrette den arbejdende om billigelsen.

§ 35

■ (1)
Ved opsigelse eller afskedigelse uden varsel af modstandere af naziregiment eller ofre for nazlregimet, af invalider, tuberkuloseramte eller -rekonvalescenter skal der indhentes en forudgående skriftlig billigelse fra det kredsråd, der er kompetent for virksomheden. Ved afskedigelse uden varsel kan billigelsen undtagelsesvis indhentes indtil en uge efter afskedigelsen. Virksomhedens leder eller hans befuldmægtigede skal underrette den arbejdende om billigelsen.

■ (2)
Opsigelsesfristen er mindst 1 måned.

Hvilke rettigheder har de arbejdende ved opsigelser?

For virksomhederne findes der ingen opsigelsesbeskyttelse. Hvis en arbejdende ønsker at forlade arbejdspladsen, og virksomheden ikke er parat til at underskrive en ophævelseskontrakt, kan den arbejdende benytte sig af sit opsigelsesvarsel. Virksomheden kan her ikke forlange, at der skal foreligge indvilligelse fra fagforeningens ledelse. Afgørelsen er fuldkommen overladt den arbejdende. Virksomheden har ingen retslig mulighed for at forhindre opsigelsen, idet § 36 fastlægger følgende:

§ 36

■
Den arbejdende kan inden for 14 dage efter modtagelsen af opsigelsen, afskedigelsen uden varsel eller afslutningen af ophævelseskontrakten appellere opsigelsen, afskedigelsen uden varsel eller ophævelseskontrakten for konfliktkommissionen eller kredsdomstolens afdeling for arbejdsretslige sager.

Det er altså kun arbejderen eller funktionæren, der kan protestere mod en opsigelse. I praksis bestræber virksomhederne sig dog meget stærkt for, at den arbejdende bliver i virksomheden. I en tilbundsgående samtale forsøger man at erfare de virkelige grunde for hans opsigelse for at opklare eventuelle misforståelser og afholde den ansatte fra opretholdelse af sin opsigelse. Erfaringer viser, at de arbejdende i deres opsigelsesskrivelser ikke altid angiver de virkelige grunde. Det er dog nødvendigt for virksomheden at kende disse for at indse en forkert handlemåde og undgå noget lignende i fremtiden. Det ville imidlertid være forkert at føre disse samtaler for et retsplejeorgan, for ved en retsafgørelse at tvinge den arbejdende til at blive på virksomheden. Hvis han ikke vil blive frivilligt, må der ikke anvendes midler, der kan tvinge ham til det.

Arbejdsforhold kan også oprettes på grundlag af udnaevnelse eller valg

Der findes i DDR en række arbejdsforhold, der ikke bygger på en arbejdskontrakt, men derimod på et valg eller en udnævnelse. Dette er ganske naturligt. Befolkningen drages stadig mere ind i ledelsen af deres stat gennem det socialistiske demokrati. I nogle tilfælde bestemmer de direkte. Således vælges for eksempel dommerne offentligt af befolkningen, der dermed umiddelbart bestemmer, hvem der skal udøve denne ansvarsfulde funktion. Naturligvis er det ikke noget valg for livstid. Sådanne funktioner findes ikke i DDR. Dommerne vælges for et tidsrum af 4 år; de er forpligtet til at aflægge beretning over for deres vælgere, og kun den, der til stadighed beviser, at han er befolkningens tillid værdig, kan regne med genvalg. Genvælges dommeren ikke, slutter arbejdsforholdet også med udløbet af valgperioden; I så fald findes der hverken en opsigelse eller en ophævelseskontrakt. De ledende statsfunktionærer, regnet til ministerpræsidenten og formanden for statsrådet, står som valgte aflønnede funktionærer i et arbejdsforhold. Deres valg sker gennem republikkens folkerepræsentation (Folkekammeret), distrikterne (distriktsrådene) eller kredsene (kredsrådene), altså gennem parlamenter, hvis medlemmer har fået mandat af vælgerne. Også i virksomhederne findes der valgfunktioner, som der ligger et arbejdsforhold til grund for. Således vælges for eksempel formanden for virksomhedens fagforeningsledelse som lønnet funktionær i mellemstore og store virksomheder.

Dette valg danner for disse kolleger samtidig grundlag for et arbejdsforhold.
Udnævnelsen sker lige som valget til vigtige og betydningsfulde funktioner i stat og økonomi. For at gøre disse arbejdende og alle andre disse funktioners betydning bevidst, er arbejdsforholdets grundlag udnævnelsen i stedet for arbejdskontrakten. Dette arbejdsforhold kan kun bringes til ophør ved tilbagekaldelse af udnævnelsen. Dette gælder for så vigtige funktioner så som virksomhedsleder og hovedbogholder, men også for statsfunktionærer og afdelingsledere i de kommunale organer.
Kun statsorganer kan foretage udnævnelse eller tilbagekaldelse af denne, da det her drejer sig om en statslig handling.

Valg og udnævnelse af arbejdende

§ 37

■ (1)
Et arbejdsretsforhold kan have et valg eller en udnævnelse som grundlag, for så vidt det er forudset i lovbestemmelser eller samfundsorganisationers statutter.
Disse arbejdsretsforhold slutter med udløbet af en valgperiode eller tilbagekaldelse af udnævnelsen.

■ (2)
Tilbagekaldelse af udnævnelser skal ske ved en frist på mindst en måned. Tilbagekaldelse af en udnævnelse uden overholdelse af denne frist kan kun ske, når der er tungtvejende grunde herfor.

■ (3)
Tilbagekaldelse af udnævnelser skal også forelelægges virksomhedens fagforeningsledelse. Dette gælder ikke ved tilbagekaldelse af udnævnelser, der sker gennem Folkekammeret, statsrådet, ministerrådet eller de kommunale folkerepræsentationer.

■ (4)
En arbejdendes ansøgning om tilbagekaldelse af hans udnævnelse skal imødekommes, når de gensidige interesser retfærdiggør dette.

Retten til en bedømmelse

Tidligere fik man, når man forlod en virksomhed, udstedt en reference. Heraf kunne det ses, at man i mange år havde arbejdet godt og ærligt og bestræbt sig på at løse de pålagte opgaver. Den grundlæggende tekst var egentlig ens overalt. Denne intetsigende reference havde for den arbejdende kun

betydning for så vidt, at han hermed kunne påvise arten og varigheden af sin beskæftigelse.

Den nye virksomhed havde i mellemtiden hentet sig interne informationer, som den arbejdende intet vidste om, og som han ikke kunne vægre sig imod. Dette findes ikke mere i DDR. Arbejdsloven kender kun begrebet bedømmelser.

Bedømmelsen

§ 38

(1)

Virksomheden er forpligtet til at afgive en bedømmelse om en arbejdendes virksomhed, præstationer og måde at forholde sig på, når vedkommende forlader virksomheden.

(2)

Denne bedømmelse skal bringes til den arbejdendes kendskab og på forlangende udleveres til ham. Hvis han ikke er indforstået med denne bedømmelse, kan han forelægge sin protest for konfliktkommissionen eller kredsdomstolens afdeling for arbejdsretslige sager.

De socialistiske bedømmelser har et andet indhold end de tidligere referencer. Disse bedømmelser er sande; de skal hjælpe både den arbejdende og hans nye virksomhed. Begge skal vide, hvem de har for sig. Foruden de sædvanlige oplysninger om, hvor, hvor længe og hvormed den arbejdende har været beskæftiget, giver bedømmelsen også oplysning om, hvorledes han gennem sine præstationer har været med til at styrke arbejder- og bondestaten og hvilke udmærkelser han har modtaget. Bedømmelsen går dog ikke uden om en kritisk gennemgang af arbejdet og personen i det hele taget. Det er ingen hjælp for den arbejdende, hvis ikke man siger ham sandheden om hans præstationer. I andre tilfælde kunne han måske komme til en forkert bedømmelse af sig selv og derved slappe endnu mere af. Bedømmelsen udarbejdes demokratisk af det arbejdskollektiv, han tilhører. Han selv er også til stede og kan sige sin mening. Efter denne rådslagning, der for det meste har præg af et kort fagforeningsmøde, skrives bedømmelsen af mesteren eller afdelingslederen, der også udleverer den. Den arbejdende har derefter mulighed for at kontrollere, om indholdet også er i overensstemmelse med den mening, der blev udtalt under mødet.

Derudover kan den arbejdende indgive protest mod sin bedømmelse, hvis han føler sig forkert behandlet.

4. KAPITEL

§§ 39 – 60

Lon og præmie

Det er ikke blot de arbejdende, men hele befolkningen i DDR, der skal leve af det fremstillede samfundsprodukt. Det fremstillede samfundsprodukt kan heller ikke ganske enkelt opdeles og forbruges. En del heraf behøves af det socialistiske samfund til erstatning for opbrugte produktionsmidler som maskiner, værktøj, råstoffer og hjælpemidler. Den del der herefter bliver tilovers, er den såkaldte nationalindkomst, og heraf forsynes blandt andet lønfondet.

Her en kort oversigt over anvendelsen af nationalindkomsten i DDR.

Akkumulationsfondet

I det socialistiske samfund er det ikke nok kun at erstatte de opslidte maskiner o. s. v. med nye. Herved kan kun det opnåede niveau holdes. Det gælder dog stadig om at udvide og forøge produktionen. Trafiknettet skal også forbedres. Hertil behøver man penge, og det tjener akkumulationsfondet til. I 1966 androg den 20 % af nationalindkomsten. Akkumulationen sker i DDR på grundlag af langfristede perspektivplaner. Industrigiganter som Eisenhüttenkombinat Ost, hvortil der hører en fuldkommen ny by med mange tusinde indbyggere, kan kun bygges ved årelangt, nøjagtigt planlagt arbejde. Resultaterne af den socialistiske planøkonomi og klog akkumulation ses også i virksomheder som brunkulskombinatet „Schwarze Pumpe" eller det kæmpemæssige olieraffinaderi Schwedt, der ligger for enden af den fra Sovjetunionen kommende pipeline „Venskab". Nye skoler, bolighuse, hospitaler,

sanatorier, poliklinikker, børnehaver og vuggestuer er på samme måde akkumulation.

Konsumtionsfondet

Den største del af nationalindkomsten, i 1966 var det 80 %, tilflyder konsumtionsfondet. Omkring en tiendedel heraf går til den samfundsmæssige konsumtion, f. eks. folkeuddannelsen, sundhedsvæsnet, socialvæsnet, sporten og ikke mindst videnskaben.

Ni tiendedele af konsumtionsfondet er imidlertid forbeholdt den individuelle konsumtion. Hertil hører fremfor alt lønninger, men også aldersrente og andre midler til social understøttelse.

Den enkeltes arbejdsløn er hans andel af nationalindkomsten, som han modtager umiddelbart. Indirekte modtager han selvfølgelig meget mere. Han kan f. eks. gratis benytte uddannelsesinstitutioner for sig selv og sin familie. Den arbejdendes realløn er altså væsentlig højere end hans nominalløn.

Hovedandelen af nationalindkomsten yder de folkeejede virksomheder i DDR (70 % fra folkeejede virksomheder, 16 % fra andelsforetagender og 7 % fra virksomheder med statslig deltagelse samt 7 % fra private virksomheder). Nationalindkomsten tilhører alle medlemmer af samfundet. Over de forskellige fonds kommer den dem alle til gode direkte og indirekte.

Når en virksomheds plan bliver opfyldt eller overopfyldt, har arbejderen i DDR ikke blot en indirekte, men også en direkte personlig fordel heraf, fordi en del af det opnåede overskud bliver i virksomheden til materiel stimulering. Overskuddet viser, hvor rentabelt en virksomhed arbejder. Jo mere rentabelt, den kan producere, desto større er overskuddet, der herved skabes for den samlede folkeøkonomi. Derfor har man også gjort betydningen af overskuddet klart for alle arbejdere og funktionærer. Det vil sige, at en virksomhed ikke blot roses for sine gode præstationer, men at den også har mærkbare finansielle fordele, hvis den arbejder godt. Både virksomhederne og de enkelte arbejdende gøres finansielt interesseret i at opnå det størst mulige overskud. En del heraf kan virksomhederne anvende til rationalisering af deres produktionsanlæg, til anskaffelse af nye maskiner. Også størrelsen af præmiefondet gøres afhængig af det opnåede overskud. Et stort overskud fører til et stort præmiefond, og det betyder anselige præmier til de arbejdende, som de modtager udover deres arbejdsløn.

Det nye økonomiske system til planlægning og ledelse af folkeøkonomien forlanger, at man også i andre tilfælde arbejder meget stærkt med disse økonomiske stimuli, for at hver enkelt får bedre mulighed for at erkende nytten af sit eget arbejde, og for at han kan spore, at enhver økonomisk fordel for hans virksomhed også byder økonomiske fordele for ham selv.

Hvorledes fordeles lønnen?

Grundlaget for fordelingen af lønfondet er det socialistiske princip » Enhver efter sine evner, enhver efter sine præstationer «. I det socialistiske samfund gøres ikke alle lige. Fordelingen af lønfondet sker meget differentieret. Hermed skal hver enkelt få en materiel (finansiel) interesse i én stor og god arbejdspræstation. Den personlige interesse forbindes således med de samfundsmæssige interesser. Den enkelte er personligt interesseret i en god indkomst og samfundet i en god arbejdspræstation. Yder han samfundet denne præstation, vil han også af samfundet modtage en tilsvarende lønandel.

I DDR er det en selvfølge, at alder, køn, nationalitet, race eller religion ikke har nogen indflydelse på lønnen. Ifølge loven er der ikke den mindste forskel på mænds og kvinders løn, heller ikke i praksis. Arbejdsloven behandler disse grundsætninger indledende i sit 4. kapitel » Løn og præmie «.

Almindelige grundsætninger

§ 39

(1)

De arbejdendes materielle interesse i en høj nytteeffekt af arbejdet virkeliggøres især gennem arbejdslønnen og præmien efter det grundlæggende princip « hvad der er til nytte for samfundet, må også være til fordel for virksomheden og den enkelte ».

(2)

Løn og præmie skal medvirke til, at de arbejdende overtager og opfylder høje planopgaver. Opbygningen af løn- og præmiesystemet skal bidrage til at fremme gennemførelsen af den videnskabelig-tekniske revolution, især virkeliggørelsen af rationaliseringsforholdsregler og videreuddannelsen af de arbejdende og støtte den folkeøkonomisk mest hensigtsmæssige placering af arbejdskraften. Ved en nær forbindelse mellem materielle og moralske stimuli skal man påvirke dannelsen af en socialistisk

bevidsthed hos de arbejdende og udviklingen af det socialistiske fællesarbejde.

■ (3)

For de arbejdendes arbejde og løn gælder det socialistiske grundprincip « Enhver efter sine evner, enhver efter sine præstationer ». Arbejdslønnen fastsættes efter den økonomiske lov om fordeling efter arbejdsydelse. Den er hovedformen for den personlige materielle interesse og de arbejdendes vigtigste indkomstkilde. Arbejdslønnens størrelse afgøres af den nødvendige kvalifikation, opfyldelsen af arbejdsnormerne, arbejdsopgavernes sværhedsgrad og andre påvirkelige ydelsesnormer i afhængighed af den brugte arbejdstid.

■ (4)

Præmier betales ud over lønnen for opnåelse af gode økonomiske resultater af virksomheden under hensyntagen til kollektivernes og den enkelte arbejdendes andel i det opnåede resultat samt for fremragende enkeltpræstationer.

■ (5)

Stigningen i arbejdsproduktiviteten og forøgelsen af arbejdets nytteeffekt er forudsætningen for udviklingen af løn og præmie.

■ (6)

Foruden til løn og præmier stiller den socialistiske stat i planmæssigt voksende omfang midler til rådighed for faglig uddannelse, sundheds- og socialforsorg, kultur og sport og andre samfundsmæssige formål. Arbejdende med børn modtager børnetilskud og andre begunstigelser.

§ 40

■ (1)

Enhver arbejdende har uafhængig af alder, køn, nationalitet, race og religion ret til den samme løn for det samme arbejde.

■ (2)

Tarifsystemet skal i overensstemmelse med den videnskabelig-tekniske revolutions krav udvikles således, at det tager hensyn til de voksende krav, der stilles til de arbejdendes kvalifikationer og samtidig fremmer de arbejdendes videreuddannelse i overensstemmelse med de folkeøkonomiske krav.

■ (3)

Lønbetingelserne (lønsatser, grundsætningerne for inddeling af arbejdsopgaverne og for lønformerne)

og principperne for præmiering for områderne inden for folkeøkonomien resp. industrigrenene skal reguleres i rammeoverenskomsterne på grundlag af de ved lov fastlagte bestemmelser.

§ 41

Virksomhedens leder er ansvarlig for gennemførelsen af de økonomiske love til fordeling efter arbejdsydelse, for den effektive anvendelse af løn- og præmiefonds, den produktivitetsfremmende udforming af løn og præmie, den folkeøkonomisk begrundede udvikling af forholdet mellem arbejdsproduktivitet og gennemsnitsløn samt for løndisciplinen.

Det socialistike lønsystem

Den arbejdende i DDR får for sit arbejde af virksomheden en løn, der med løngrupper som grundlag er fastsat ifølge arbejdets kvantitet og kvalitet. I et bevægeligt lønsystem reguleres såvel løngrupperne som bestemmelserne om kvalitet og kvantitet. Hvis lønnen skal fordeles efter ydelse forudsætter det, at ydelsen kan erkendes, måles eller vurderes. Arbejdslønnens størrelse gøres således konsekvent afhængig af den nødvendige kvalifikation, af arbejdsopgavens sværhedsgrad og af opfyldelsesgraden.

Inddeling i løngrupper

For den enkelte arbejdende betyder arbejdsprocessen, at der med en bestemt arbejdsopgave stilles bestemte krav til hans viden og kunnen. Enhver arbejdsopgave forlanger hermed en bestemt arbejdsevne. Der findes arbejdsopgaver, der forudsætter en universitetsuddannelse, og der findes arbejdsopgaver, som en ufaglært kan klare. Naturligvis skal man ved inddelingen og dermed også ved aflønningen tage hensyn til de forskellige arbejdsevner.
Hvorledes kan man imidlertid skabe en rigtig og fuldstændig vurdering af menneskets arbejdsevne, således at arbejdsopgavens virkelige sværhedsgrad også bliver grundlaget for inddelingen i løngruppen eller lønningsklassen? Løsningen af denne vanskelige opgave skal ske ved anvendelse af arbejdsklassificeringsmetoden. Denne metode befinder sig i DDR stadig væk på forsøgsstadiet. Arbejdsklassificeringen omfatter kravene til de arbejdendes arbejdsevne. Det første væsentlige kendetegn ved denne metode er, at man finder frem til kravene til de arbejdendes tekniske og økonomiske kundskaber, til deres motoriske og åndelig-intellektuelle færdigheder og til

deres ansvar. De enkelte kravs niveau bestemmes ved at hvert krav sættes i forhold til ukompliceret arbejde.
Det andet kendetegn ved denne metode: klassificering af arbejde i løngrupper og lønningsklasser sker udelukkende ifølge de nødvendige kvalifikationer. Hårdt fysisk arbejde tages der f. eks. ikke hensyn til, betalingen herfor sker uden for løngrupperne (f. eks. ved tillæg for hårdt arbejde).
Det tredje kendetegn ved metoden er sluttelig skabelsen af ensartede værdier til bestemmelse af arbejdets sværhedsgrad for såvel arbejdere som funktionærer ifølge fælles og sammenlignende kriterier.
De således inddelte arbejdsopgaver fordeles derefter i overensstemmelse med de forskellige løngrupper og lønningsklasser (naturligvis under de arbejdendes medvirken).

Inddelingen

§ 42

(1)

Arbejdsopgaven skal inddeles i en løngruppe eller lønningsklasse i overensstemmelse med arbejdskravene på grundlag af de gældende inddelingsregler under medvirken af de arbejdende. Arbejdsopgaven er en del af virksomhedens samlede arbejde, der fastlægges i overensstemmelse med arbejdsdelingen inden for virksomheden. De inddelte arbejdsopgaver skal sammenfattes i lister eller på anden egnet måde. De sættes i kraft af virksomhedens leder efter godkendelse fra virksomhedens fagforeningsledelse.

(2)

Den arbejdende har ret til aflønning efter den løngruppe eller lønningsklasse, der er i overensstemmelse med de arbejdsopgaver, der er fastlagt i arbejdskontrakten, hvis han er i besiddelse af de hertil nødvendige kvalifikationer. Hvis han endnu ikke er i besiddelse af de nødvendige kvalifikationer, skal virksomhedens leder med den arbejdende aftale den nødvendige art og varigheden af videreuddannelsen. Under videreuddannelsen, dog højst et år, kan der træffes særlige reguleringer inden for virksomheden med hensyn til aflønningen.

Lønformerne

Efter klassificeringen af arbejdet følger nu den anden vurdering. Inden for rammerne af det socialistiske lønsystem findes der de nødvendige lønformer.

§ 43

■ (1)

Lønformen er afhængig af arbejdets art, teknologien, produktions- og arbejdstilrettelæggelsen og af de opdelte planopgaver. Lønformen skal gøre de arbejdende interesseret i en høj nytteeffekt af arbejdet og en stadig stigning i arbejdsproduktiviteten ved kvalitetsmæssig og rettidig opfyldelse af arbejdsopgaverne, fuld udnyttelse af kapaciteten, sparsommelig anvendelse af råstoffer og hjælpemidler og fuld udnyttelse af arbejdstiden. Herved skal der skabes den bedst mulige forbindelse mellem planopfyldelse, ydelse og lønudvikling.

■ (2)

Der skal lægges teknisk og økonomisk begrundede måleenheder i form af arbejdsnormer og andre ydelsesnormer til grund for lønformerne til vurdering af den ansattes arbejdspræstation. Ved anvendelsen af lønformer, der er afhængige af ydelsen, betales der merydelsesløn (lønpræmie) efter graden af opfyldelsen af de fastsatte ydelsesnormer. Betingelserne for og størrelsen af merydelseslønnen reguleres i de enkelte virksomheder på grundlag af de ved lov fastsatte bestemmelser.

Der findes to grundlæggende lønformer: timeløn og akkordløn. Inden for disse to findes der igen flere forskellige former. Timelønnen retter sig kun efter arbejdstiden, nemlig tarifsatsen pr. time. Timelønnen mangler derfor en særlig materiel stimulans. Den giver ikke den arbejdende mulighed for gennem en større præstation også at tjene mere. I Arbejdsloven er det derfor i § 47 fastlagt, at der skal gives tillæg for særlig gode arbejdspræstationer under timelønsarbejde. For at få en materiel stærkere indflydelse på arbejdspræstationen blev der i de senere år indført en præmietimeløn. Hermed vil man anerkende faktorer som produkternes kvalitet og udbyttet af de indsatte råstoffer ved fastlagte præmier til timelønnen.

Den enkle form for timeløn benyttes således i stadig mindre grad, da den udover klassificeringen ikke indeholder ægte ydelseselementer til en differentiering af arbejdslønnen.

Akkordlønnen er baseret på teknisk begrundede arbejdsnormer. Her skabes der en umiddelbar forbindelse mellem arbejdspræstation og løn. Ved akkordløn kan den enkelte arbejdendes præstationer bedre anerkendes. Den anvendes, når arbejdsydelsen kan måles eksakt, og når arbejderen uafhængigt af andre faktorer på afgørende måde kan have indflydelse på arbejdsresultatet.

Ved anvendelse af den enkle form for akkordløn tager man ganske vist hensyn til mængden af det ydede arbejde, men man fremmer ikke anvendelsen af moderne teknik og mere produktive arbejdsmetoder, lige som man også tager for lidt hensyn til produktionens kvalitet og omkostninger. Hvad nytter det imidlertid, at man producerer en større mængde, hvis f. eks. kvaliteten er mangelfuld? Eksportkunder i hele verden ville sikkert ytre deres utilfredshed, hvis de fik leveret tekniske anlæg af mindre kvalitet. Det samme ville være tilfældet, selv om de fik leveret visse dele dobbelt, fordi den pågældende arbejder ikke har fremstillet kvalitetsprodukter, men i stedet for den dobbelte mængde. Det er ikke mere nok blot at gøre mængden til vurderingsgrundlag for lønnen. Derfor anvender man i DDR i stadig højere grad præmieakkordlønnen. Her tager man hensyn til alle faktorer så som kvantitet, kvalitet og en regelmæssig planopfyldelse. Denne lønform modsvarer bedst den moderne lønpolitiks krav i den tekniske revolutions tidsalder.

Anvendelsen af præmieakkordlønnen eller akkordlønnen forudsætter, at arbejdspræstationen kan normeres, d.v.s. måles nøjagtigt. Hvis dette er muligt, udarbejdes der en teknisk begrundet arbejdsnorm (TAN). Udarbejdelsen af arbejdsnormer er et særdeles ansvarsfuldt arbejde og ikke blot et rent matematisk-teknisk spørgsmål. Herigennem skal der nøjagtigt bestemmes den arbejdsmængde, som en arbejder i en folkeejet virksomhed skal yde. Efter den demokratiske centralismes princip er virksomhedens leder ansvarlig herfor. Et andet princip ved den demokratiske centralisme er, at alle arbejdende på omfattende måde deltager i udarbejdelsen af arbejdsnormerne.

Uden de arbejdendes medarbejde er en eksakt arbejdsnormering utænkelig. En virksomhedsleder, der ikke tager hensyn til arbejdernes forslag og ignorerer deres erfaringer, vil nærmest blive tvunget til at handle sig til normerne eller gennemføre dem administrativt. Fagforeningerne er derfor også meget opmærksomme på, at sådanne krænkelser ikke finder sted i arbejdet med mennesker. Arbejdsnormerne udarbejdes ikke efter de højeste præstationer, men efter gennemsnitspræstationen. Derved tages der hensyn til alle faktorer, der kan have indflydelse på arbejdets mængde og tid, så som teknik, produktionens karakter og arbejdstilrettelæggelsen. Ved præmieløn stiger præmien i forhold til arbejdskollektivets hurtigere gennemførelse af arbejdsopgaverne under overholdelse af kvalitetskravene.

§ 44

Virksomhedens leder skal ved anvendelsen af kollektive lønformer sikre, at den enkelte arbejdendes andel af den kollektivt oparbejdede merydelsesløn bestemmes på grundlag af løngruppen, den virkelig anvendte arbejdstid og opfyldelsen af den pågældendes arbejdsopgave. Den ansvarlige leder skal i overensstemmelse med den arbejdendes personlige andel i den kollektive ydelse efter diskussion i kollektivet fastlægge andelen af den kollektivt oparbejdede merydelsesløn.

§ 45

(1)

Lønformerne skal udarbejdes under medvirken af de arbejdende og sættes i kraft af virksomhedens leder efter godkendelse fra virksomhedens fagforeningsledelse. Virksomhedens leder er ansvarlig for, at lønformen udformes klart og forståeligt.

(2)

For arbejder, der udføres under de samme tekniske, teknologiske, produktions- og arbejdsorganisatoriske betingelser i et område eller i flere virksomheder, kan der fra de respektive statslige og økonomiske organer efter godkendelse fra de pågældende fagforeningsledelser fastlægges lønformer, der er gældende for flere virksomheder.

§ 46

(1)

Ved tekniske, teknologiske, produktions- og arbejdsorganisatoriske ændringer skal lønformerne kontrolleres og om nødvendigt omlægges ved den nye fastsættelse af arbejdsnormer og andre ydelsesnormer.

(2)

Indførelsen af nye arbejdsnormer, andre ydelsesnormer og lønformer skal i reglen bekendtgøres for de arbejdende 12 dage før deres ikraftræden.

Ydelsestillæg er allerede blevet nævnt. De muliggør en anerkendelse af særlig fremragende præstationer ved timeløn.

Ydelsestillæg

§ 47

(1)

Ved arbejder, hvor de teknisk-økonomiske betingelser ikke tillader en nøjagtig måling af ydelsen, kan man i rammeoverenskomsterne fastlægge ydelsestillæg for arbejdspræstationer, der ligger over gennemsnittet.

■ (2)
Udbetaling, delvis udbetaling eller fradrag af ydelsestillæg sker efter rådslagning i fagforeningsgruppen, foranlediget af virksomhedens leder i overensstemmelse med den kompetente fagforeningsledelse på virksomheden.

Arbejde af ringe kvalitet og brokarbejde indvirker på lønnen

Når en arbejdende køber forbrugsvarer til det daglige liv eller andre varer, ønsker han, at de skal være fejlfri. Han kan for sine penge forlange gode varer. Denne stræben efter kvalitet er naturlig, fordi ethvert menneske ønsker at give sine penge ud på den mest hensigtsmæssige måde – den gode kvalitet holder nu engang længere.
Fagforeningerne går ind for, at der udføres kvalitetsarbejde, fordi de overvejelser, den enkelte anstiller for sig selv, også gælder for hele samfundets økonomi. Kvalitetsarbejde betyder en ægte stigning i arbejdsproduktiviteten. I den socialistiske kappestrid spiller bestræbelsen for opnåelse af god kvalitet en vigtig rolle. Fabrikkerne gør sig de største anstrengelser for at skabe respekt om deres firmamærke. Også over for de udenlandske handelspartnere skal produkterne fra DDR kunne gøre reklame ved fuldkommenhed og kvalitet.
Den store betydning, som man tillægger kvalitetsarbejdet, kommer gentagne gange til udtryk i Arbejdsloven. I § 48 taler man om de arbejdendes pligt til at levere førsteklasses kvalitetsarbejde, lige som man går ud fra den ærende anerkendelse af dette arbejde. Disse reguleringer anbefaler imidlertid også, at man ved brokarbejde og ringe arbejdskvalitet gennemfører kritiske samtaler i fagforeningsgruppen. Dette er en ægte varetagelse af de arbejdendes interesser, fordi kritik opdrager de arbejdende til at arbejde godt i fremtiden og uden fradrag i lønnen.

Differentiering af lønnen efter arbejdsresultatets kvalitet

§ 48

■ (1)
Enhver arbejdende er forpligtet til at levere førsteklasses kvalitetsarbejde. Han skal straks meddele

a) ethvert brokarbejde og enhver mindskelse i produktionens kvalitet,

b) synlige fejl i forudgående arbejdsprocesser, som kan føre til brok eller kvalitetsformindskelse.

■ (2)
Virksomhedens leder skal sammen med virksomhedens fagforeningsledelse fremme initiativer, der udgår fra de arbejdende, især fra de socialistiske brigader, til at overtage garantier for levering af kvalitetsarbejde. Han skal under de arbejdendes medvirken skabe alle forudsætninger for kvalitetsarbejde og udrydde årsagerne til brokarbejde og mindskelse i kvaliteten.

■ (3)
Arbejdende, der på forbilledlig måde bidrager til en forbedring af kvaliteten, kan udmærkes med præmier fra præmiefondet.

■ (4)
Brokarbejde og kvalitetsformindskelse skal gøres til genstand for offentlig kritik i fagforeningsgrupperne.

Brokarbejde (produktet er helt ubrugeligt) eller et produkt af ringe kvalitet (fejlagtigt, men endnu brugeligt) har selvfølgelig indvirkning på lønnen.

Derfor er reglerne i §§ 49 og 50 retfærdige.

§ 49

■ (1)
Ved selvforskyldt (skødeløst eller med vilje) leveret brokarbejde betales der ingen løn for den tid, der er blevet anvendt til udførelse af arbejdsopgaven.

■ (2)
Ved selvforskyldt kvalitetsformindskelse skal lønnen gradueres efter brugbarhed eller kvalitetstrin dog således, at man udelukker enhver mulighed for ved en stigning i produktionen at udligne kvalitetsformindskelsen.

■ (3)
Opnår den arbejdende på grund af brokarbejde eller kvalitetsformindskelse, som skyldes skødesløshed, ikke 50 % af sin gennemsnitlige fortjeneste om måneden (afregningsperiode), skal han dog have udbetalt 50 % af den månedlige gennemsnitsfortjeneste mindst den månedlige tarifløn i løngruppe 1.

■ (4)
Skylden for en kvalitetsformindskelse skal fastslås af virksomhedens leder ved hjælp af en ekspert (f. eks. en kvalitetskontrollør) og efter at have hørt den pågældende arbejder og tillidsmanden.

§ 50

■ (1)
Uforskyldt brokarbejde eller kvalitetsformindskelse indvirker ikke på lønnen.

■ (2)
Tilsidesætter den arbejdende meldepligten ifølge § 48, afsnit 1 gælder de samme bestemmelser som ved selvforskyldt brokarbejde eller kvalitetsformindskelse.

Med disse bestemmelser anvendes det socialistiske ydelsesprincip med hensyn til arbejdets kvalitet, men der garanteres dog social sikkerhed for den arbejdende, hvis han på grund af dårligt arbejde skulle komme ud for et for stort løntab. Hvis det fremstillede produkt endnu kan reddes ved efterbearbejdning gælder § 51.

§ 51

■ (1)
Ved kvalitetsmangler, der kan udbedres ved efterbearbejdning, skal dette arbejde udføres, hvor det er mest hensigtsmæssigt og økonomisk for virksomheden.

■ (2)
Skal efterbearbejdningen udføres af den, der har forårsaget brokarbejdet eller kvalitetsformindskelsen, skal lønnen først beregnes efter endt efterbearbejdning. Herved skal man lægge det kvalitetstrin, der er opnået ved efterbearbejdningen, til grund for den samlede beregning.

Den afsluttende bestemmelse i dette kompleks forudser, at man også kan drage de arbejdende til ansvar, som hidtil ikke kunne gøres ansvarlige for grovt selvforskyldt brokarbejde. Dette angår især funktionærer, der på grund af forkerte anvisninger forårsagede brokarbejde.

§ 52

■ (1)
Arbejdende, hvis løn ikke differentieres efter arbejdsresultatets kvalitet, skal gøres disciplinært eller materielt ansvarlige for selvforskyldt brokarbejde eller kvalitetsformindskelser.

■ (2)
Arbejdende, hvis løn differentieres efter arbejdsresultatets kvalitet, kan gøres disciplinært eller materielt ansvarlige for selvforskyldt brokarbejde eller kvalitetsformindskelse.

Der blev her berørt en række lønretslige spørgsmål. Det er klart, at der fra denne side alene ikke kan opnås nogen bedring i kvaliteten, lige som man ikke alene herved kan hindre fremstillingen af ubrugelige produkter. I DDR står de opdragende forholdsregler derfor også i forgrunden, og det er yderst sjældent, at disse bestemmelser anvendes. Enhver, der sjusker, gør man det klart, at dårligt arbejde er uforeneligt med arbejderære. I denne forbindelse spiller den offentlige kritik i fagforeningsgruppen (§ 48 afsnit 4) en væsentlig rolle. Det er imidlertid endnu vigtigere, at de arbejdende overtager garantier for arbejdets kvalitet (§ 48 afsnit 2). Herved vender man rettidigt opmærksomheden mod det fremragende arbejde, således at det slet ikke kommer til en ringere aflønning. På denne måde bringer man bedst de personlige og samfundsmæssige Interesser I overensstemmelse med hinanden.

Hvad er praemier?

Arbejdslønnen er hovedformen for aflønningen af arbejdsydelsen. Men heri tages der ikke tilstrækkeligt hensyn til de præstationer, der ydes udover selve arbejdsopgaven. For materielt at kunne anerkende præstationer, der ligger ud over det normale, findes der i enhver socialistisk virksomhed en præmiefond (præmielønningerne betales af lønfonden). Præmiefonden benyttes til at forøge virksomhedernes og de enkelte arbejdendes materielle interesse i at yde det højst mulige bidrag til forøgelse af nationalindkomsten. Størrelsen af virksomhedens præmiefond retter sig efter, hvor store midler virksomheden selv har indtjent. Hidtil har disse fonds i gennemsnit andraget 4,5 % af virksomhedens lønfond. Med indførelsen af det nye økonomiske system til planlægning og ledelse er der imidlertid indtrådt en væsentlig ændring. Præmiefonden kan vokse til langt over de 4,5 %. For at opnå dette skal virksomheden imidlertid udfolde store anstrengelser ved udarbejdelse og opfyldelse af planen. Der skal være udarbejdet en plan, der nærmer sig virksomhedens optimale ydegrænse. Hvis denne optimale plan opfyldes, tilflyder der præmiefonden store midler. Overopfyldes planen, er de tilførte midler endnu større. Derved får virksomheder, der straks ved planens udarbejdelse udnytter alle reserver og tager dem med i planen, væsentlige materielle fordele i forhold til virksomheder, der udarbejder »bløde« planer. Overopfyldelsen af en »blød« plan honoreres altså ikke så højt som opfyldelsen af en optimal plan.

Hvorledes fordeles nu præmierne efter ydelse til de enkelte arbejdende? Årsprœmien er hovedformen for præmiering. For at hver enkelt arbejdendes individuelle præstation skal komme rigtigt til udtryk, gøres årsprœmiens størrelse afhœngig af overtagelsen af kappestrids-forpligtelser og af de virkelig opnåede resultater. I begyndelsen af det nye år sker derefter udbetalingen af årsprœmien.
Foruden arbejdslønnen og prœmiefonds er der blevet skabt et meget forgrenet system, der skal anspore de arbejdende til en økonomisk anvendelse af råstoffer og hjœlpematerialer. På den ene side er DDR som et råstoffattigt land tvunget til at importere mange materialer, og på den anden side drejer det sig først og fremmest om at producere så økonomisk som muligt til gavn for alle. Den materielle anerkendelse sker her ligeledes gennem prœmier, hvis størrelse beregnes efter den folkeøkonomiske nytte, der er opnået.

Prœmieringen

§ 53

(1)

Udarbejdelsen af planer med et højt mål, der svarer til de samfundsmœssige krav, og opfyldelsen af disse er grundlaget for dannelsen af prœmiefonds.

(2)

Prœmiemidlerne skal anvendes på en sådan måde, at de arbejdende gøres interesserede i høje individuelle arbejdsprœstationer og gode resultater for virksomheden ved kollektivt samarbejde især i den socialistiske kappestrid. Her tœnkes først og fremmest på årsprœmien.

(3)

Idet man går ud fra de statslige planopgaver og deres opdeling mellem arbejdskollektiverne, skal der for udbetalingen af prœmier fastlœgges kriterier, der direkte kan påvirkes af de arbejdende og afregnes.

(4)

Prœmieringsbetingelserne skal udarbejdes under medvirken af de arbejdende og fastlœgges i virksomhedens lokale overenskomst.

(5)

Prœmieringen sker gennem virksomhedens leder og skal godkendes af virksomhedens kompetente fagforeningsledelse. Prœmieringen skal ske under værdige former.

■ (6)

De arbejdende kan præmieres i overensstemmelse med de gældende lovbestemmelser for udnyttelse af folkeøkonomiske reserver, for besparelse af materialer og råstoffer, for forbedring af sundhed- og arbejderbeskyttelsen og for særlige præstationer.

Foruden disse præmier for gode og fremragende præstationer findes der endnu en præmieform. Det er den såkaldte anciennitetspræmie. Meningen hermed er alene finansielt at anerkende et mangeårigt tilhørsforhold til en bestemt virksomhed og et erhverv. Denne præmie er blevet skabt for erhverv, virksomheder og industrigrene, hvor hyppig arbejdspladsskiften har særlig skadelige virkninger.

Alle minearbejdere får hvert år en minearbejderpræmie. Den andrager alt efter hvor længe den pågældende har været i faget 4 til 16 % af den årlige bruttofortjeneste. Anciennitetspræmier findes derudover bl. a. for ansatte ved jernbanen og postvæsenet.

Tillæg for ekstra belastninger under arbejdet og betaling af udgifter i forbindelse med arbejdet

Den bedre teknik, automatiseringen af hele virksomheder og industrigrene er ikke alene afgørende for en høj arbejdsproduktivitet – lige så vigtigt er det at udrydde det fysisk anstrengende arbejde. Særlige ekstra belastninger under arbejdet kan man dog kun komme til livs på langt sigt eller slet ikke med det niveau, den videnskabelige og tekniske udvikling i øjeblikket har. Arbejdsloven forudser derfor tillæg for ekstra belastninger under arbejder, der kan optræde inden for arbejdsområdet – f. eks. arbejde, der foregår under påvirkning af støj, støv, stor varme eller kraftig kulde.

Disse tillæg betales retfærdigvis som faste pengebeløb, d.v.s. at en højtkvalificeret fagmand med den højeste løngruppe får samme tillæg som en arbejdsmand i den laveste løngruppe, når de er udsat for den samme belastning.

Tillæg for ekstra belastninger under arbejdet

§ 54

■ (1)

Virksomhedens leder har pligt til at sørge for, at ekstra belastninger under arbejdet indskrænkes eller elimineres.

■ (2)
For ekstra belastninger under arbejdet, der er betinget af de særlige forhold på virksomheden og som der ikke er taget hensyn til i tariflønnen eller ved inddelingen i løngrupper eller lønningsklasser, skal der betales et tillæg, så længe de ekstra belastninger varer.

■ (3)
Hvis den arbejdende er udsat for flere ekstra belastninger, udbetales kun det højeste tillæg.

§ 55

■ (1)
De ekstra belastninger, som der betales tillæg for, og tillæggenes størrelse skal fastlægges i et særligt katalog. Dette katalog skal være en del af rammeoverenskomsten.

■ (2)
På grundlag af dette katalog skal virksomhedens leder sammen med virksomhedens fagforeningsledelse fastlægge en liste over ekstra belastninger under arbejdet i overensstemmelse med betingelserne på virksomheden.

■ (3)
Tillæg, der er betinget af de særlige forhold på virksomheden, og som ikke er opført i kataloget, kan først optages på virksomhedens liste, når de respektive overordnede organer har givet deres tilslutning.

§ 56 indeholder en regulering, der forudser betaling af udgifter i forbindelse med arbejdet i bestemte tilfælde.

Betaling af udgifter i forbindelse med arbejdet

§ 56

■
Til betaling af materielle udgifter, der opstår i forbindelse med udøvelse af arbejdet, modtager de arbejdende godtgørelser (f. eks. rejseomkostninger, dag- og overnatningspenge, montagepenge).

Den følgende bestemmelse i lovbogen, § 57, er ikke uden videre forståelig for udenforstående. Men netop den er af særlig betydning for de arbejdende og virksomhederne.

Beregning af gennemsnitsfortjenesten

§ 57

■ (1)
Gennem udlingningsudbetalinger på størrelse med genemsnitsfortjenesten, der sker på grundlag af de arbejdsretslige bestemmelser, bliver de arbejdende

i videst mulige omfang stillet således, som de ville have været stillet ved udførelsen af deres arbejde.

■ (2)
Beregningstidsrummet for gennemsnitsfortjenesten er det sidste kalenderår. Der skal tages hensyn til lønforhøjelser, ændringer i løngrupper eller lønningsklasser samt skatteklasser.

Hvis en arbejdende fritages for sit arbejde eller for et kortere tidsrum må overtage mindre godt betalt arbejde, skal der udbetales en udligning. Der findes mange bestemmelser herom. De er fordelt over hele Arbejdsloven (f. eks. § 77, fritagelse for arbejdet til varetagelse af funktioner, § 86, feriegodtgørelse, § 132, pausebetaling til ammende mødre). Ved udligningsbetalingen på højde med gennemsnitsfortjenesten lider de arbejdende ikke finanslelle tab, og deres indkomst er også sikret i sådanne særlige tilfælde. Således har altså f. eks. ulønnede fagforeningsfunktionærer ikke noget finanslelt tab, når de i arbejdstiden skal ordne en fagforeningsopgave.

Gennemsnitsfortjenesten, der betales som udligning, skal imidlertid have et vist tidsrum som beregningsbasis. Man lægger derfor det foregående kalenderår til grund og beregner gennemsnitsfortjenesten herefter. Med et så stort beregningsgrundlag elimineres alle indkomstsvingninger væsentligt, både opad og nedad.

Hvorledes sikres de arbejdendes løn?

For næsten alle arbejdende er lønnen den eneste regelmæssige indkomst, de har til at forsørge sig selv og deres familie for. Det er derfor overordentlig vigtigt, at lønudbetalingen sker i en fastlagt form, og at enhver arbejdende nøjagtigt ved, hvornår han får udbetalt sine penge. Selv det bedst tilrettelagte lønsystem mister sin værdi for den arbejdende, hvis han ikke på forhånd ved, hvornår han får udbetalt sin løn. Desuden skal der skabes en løngaranti, som sikrer, at den arbejdende virkelig får den indtjente løn udbetalt og fradrag kun forekommer i meget begrænset form.

I DDR skal lønudbetalingen ske regelmæssigt og med faste mellemrum. For funktionærer udbetales lønnen månedligt. For arbejdere kan der aftales udbetalinger hver uge, hver 10. dag eller to gange om måneden med en månedlig afregning.

Lønnen skal udbetales i arbejdstiden. Sker det først efter arbejdstidens ophør, skal den hertil anvendte tid betales som overtid.
For at enhver arbejdende øjeblikkelig kan kontrollere, om hans løn er beregnet rigtigt, skal der sammen med lønnen udleveres en skriftlig afregning (lønpose, løn- eller lønningsseddel), hvoraf lønnen og fradragene kan udledes. Har en arbejdende klager over beregningen af indkomsten, skal dette ske øjeblikkeligt over for den, som forestår udbetalingen.

Lønudbetalingen

§ 58

■ (1)
Lønafregningsperioden er en kalendermåned. Lønudbetalingsperioderne skal fastlægges i arbejdsreglementet.

■ (2)
Ved lønudbetalingen skal der udleveres en overskuelig og forståelig beregning.

■ (3)
Lønnen skal udbetales i arbejdstiden. Undtagelser kan fastlægges i rammeoverenskomsterne.

Arbejdslønnen skal sikres den arbejdende i den opnåede fortjenestes fulde højde. Fradrag må kun ske i de af lovgiveren udtrykkeligt nævnte tilfælde.

§ 59

■ (1)
Tilbageholdelser i nettolønnen er kun tilladte
a) på grund af udlægs- eller overvisningsbeslutninger,
b) ved krav fra virksomheden mod den arbejdende på grund af en hjemmel,
c) efter aftale mellem den arbejdende og virksomheden.

■ (2)
Løn må kun tilbageholdes i overensstemmelse med lønudlægsbestemmelserne.

Udlægs- og overvisningsbeslutninger må kun træffes af en domstol. Disse beslutninger beror på en tredje persons krav mod en arbejdende. Hvis denne tredje person ikke har mulighed for på anden måde at få udleveret sine penge, kan vedkommende lade foretage et udlæg og få pengene overvist.

Virksomhedens hjemmel over for den arbejdende kan kun være domsafsigelser eller beslutninger truffet af konfliktkommissionen. Andre former for tilbageholdelse i lønnen må kun foregå, når den arbejdende har givet sit udtrykkelige tilsagn. Det vil imidlertid ikke sige, at den arbejdende kan give afkald på sin løn. Dette er forbudt (f. eks. når en arbejder erklærer sig indforstået med arbejde under den tarifmæssige betaling).

Endnu et par ord om lønudlægsbestemmelser i DDR. Lønnen er beskyttet så vidt, at den arbejdende og hans familie er sikret deres eksistensgrundlag. Den arbejdende skal være i stand til at opfylde løbende økonomiske forpligtelser som f. eks. husleje og lignende.

Desuden er retten til udlæg i lønnen udformet således, at den arbejdende stadig anspores materielt til en forøgelse af sin arbejdspræstation, d.v.s. arbejdsproduktivteten, uden at den hermed forbundne højere løn kan trækkes fra ved udlæg.

Forældelsen

§ 60

Forældelsesfristen for de arbejdendes krav på løn, udligningsbetalinger og betalinger af udgifter i forbindelse med arbejdet såvel som virksomhedernes tilbagebetalingskrav andrager to år, for så vidt der ikke i lovbestemmelser er fastlagt en anden frist. Tiden regnes fra udløbet af det år, hvori kravet opstod.

5. KAPITEL

§§ 61 – 66

Erhvervsuddannelse og kvalificering

Ethvert samfund vurderes bl. a. efter, hvilke uddannelsesmuligheder, det giver sin befolkning. Retten til uddannelse er en af de vigtigste menneskerettigheder. Ethvert menneske skal have glæde ved livet, og må derfor også kunne udnytte alle de skatte, det gemmer, og på alle områder selv være med til at berige dette liv. Dertil behøver hvert menneske en omfattende og grundig uddannelse. I DDR har man skabt de samfundsmæssige forudsætninger for at kunne give alle mennesker en sådan alsidig uddannelse. Det socialistiske samfund kan slet ikke skabe tilstrækkeligt med alsidigt dannede mennesker. Den, der har magten, skal vide alt, skal kunne meget, skal kunne beherske den videnskabelig-tekniske revolution og udviklingens love i natur og samfund.

Den videnskabelig-tekniske revolutions dynamiske proces forlanger også revolutionære ændringer i uddannelsessystemet. Regeringen i DDR har taget hnsyn hertil med loven om det ensartede socialistiske uddannelsessystem af 25. februar 1965. Med denne lov tilpassedes uddannelsesvæsnet til udviklingstendenserne i videnskab og teknik.

Den almene dannelse, der er kendetegnet af formidlingen af de væsentligste grundlag for videnskaberne, tillægges største betydning, fordi den skaber det nødvendige åndelige grundlag for beherskelsen af de moderne produktionsprocesser og for medvirken i den samfundsmæssige udvikling af staten. Man tillægger i denne forbindelse formidlingen af teoretisk indsigt større betydning, hvad angår udviklingens love i natur og samfund. Bestanddel af den socialistiske almendannelse

er matematisk, naturvidenskabelig, polyteknisk, samfundsvidenskabelig, moralsk, kulturel, æstetisk og legemlig uddannelse og opdragelse samt modersmål og fremmede sprog.
Den socialistiske stat sikrer med sit ensartede uddannelsessystem alle borgere i DDR samme ret til uddannelse. Systemet er opbygget på den måde, at det for enhver borger er muligt at gå fra trin til trin helt op til de højeste uddannelsessteder, universiteterne og læreanstalterne. Til de højere uddannelsesinstitutioner udvælges de bedste og mest begavede efter deres præstationer og under hensyntagen til DDR's sociale struktur.

For eksempel var der ved DDR's universiteter og højere læreanstalter i studieåret 1966/67 77 000 mandlige og 29 000 kvindelige studerende. Fagskolerne havde 77 000 mandlige og 42 000 kvindelige elever. I slutningen af 1964 havde allerede 36 af 1000 personer i DDR en afsluttet højere eller fagskoleuddannelse. En sammenligning med den Vesttyske Forbundsrepublik viser DDR's overlegenhed med hensyn til uddannelse ved fagskoler og højere læreanstalter. Målt i forhold til befolkningstallet findes der således omkring dobbelt så mange studerende i DDR som i Vesttyskland. I DDR kommer omkring halvdelen af de studerende fra arbejderhjem. I Vesttyskland er det kun 5 %. Næsten 85 % af dem, der studerer direkte ved DDR's universiteter og højere læreanstalter modtager et stipendium. I Vesttyskland er det kun 26 %.

Hvor dybtgribende den videnskabelig-tekniske revolution vil ændre menneskenes leve- og arbejdsbetingelser i DDR fremgår bl. a. af, at hvert fjerde barn, der for tiden begynder sin skolegang, skal gennemgå et studium ved en fagskole eller højere læreanstalt. Det er et folkeøkonomisk krav, at antallet af fagskole- eller universitetsudannede indtil 1980 skal være tredoblet.

Det socialistiske uddannelsessystem er opbygget på en sådan måde, at de arbejdende skal lære at beherske et omfattende fagområde for dermed at kunne indsættes på forskellige arbejdsområder. Derfor er dekvalificeringen ikke noget problem. Det man behøver, er den disponible arbejder, der kan sættes ind overalt. I går var det endnu tilstrækkeligt at man kunne betjene en teknisk ukompliceret maskine – i dag skal man kunne betjene hele maskinsystemer, hvor man også skal kunne udføre mindre reparationsarbejder. Det er imidlertid et arbejde, der kun kan udføres af en alsidigt uddannet fagmand og ikke af arbejdere, der er blevet dekvalificeret til robotter.

Kapitel 5 i Arbejdsloven er en del af det ensartede socialistiske uddannelsessystem. For de mennesker, der allerede er inddraget i produktionslivet, findes der et stort antal forskelligartede institutioner til voksenuddannelse, hvor de kan videreuddanne sig uden at måtte afbryde deres produktionsvirksomhed.

Almene principper

§ 61

■ (1)

Den omfattende erhvervsuddannelse og kvalificeringen af de arbejdende er en bestanddel af det ensartede socialistiske uddannelsessystem i den Tyske Demokratiske Republik, og tjener til den alsidige udvikling af det socialistiske menneske. Det system, som erhvervsuddannelsen og kvalificeringen er lagt an efter, bygger på samfundsøkonomiens krav samt de fremskredne erkendelser og videnskabens og teknikkens højeste niveau. Uddannelsen af ungdommen og den åndelige og faglige videreuddannelse af de arbejdende på alle områder af det statslige og samfundsmæssige liv skal sikres af de statslige og samfundsmæssige institutioner.

■ (2)

Vejen til højere uddannelse og til højere teknisk-videnskabelige kvalifikationer står åben for alle arbejdende. De har alle muligheder for fuldt at udfolde deres skabende evner og talenter. Det ensartede socialistiske uddannelsessystem garanterer alle arbejdende, at de kan fuldende en uddannelse ved en fagskole, en højere læreanstalt eller et universitet.

■ (3)

Virksomhedslederne er ansvarlige for erhversuddannelsen og de arbejdendes kvalificering. De skal på grundlag af perspektiv- og rekonstruktionsplanerne sørge for planlægningen af lærlingenes faglige uddannelse og de arbejdendes kvalificering og gennemførelsen af denne i nær forbindelse med det produktive arbejde og den socialistiske tilværelses praksis.

Erhvervsuddannelsen

Erhvervsuddannelsen er den kilde, der planmæssigt forsyner samfundsøkonomien med kvalificeret arbejdskraft. Den viderefører den polytekniske realskoles uddannelse og formidler de grundlæggende færdigheder for udøvelsen af et erhverv.

Antallet af mulige erhverv med forudgående læretid og læretidens varighed er fastlagt i »Opstillingen over erhverv med forudgående læretid«. For at formidle omfattende faglige kundskaber og færdigheder gennemføres uddannelsen af lærlingene i to afsnit og opdelt i den produktionstekniske undervisning (erhvervspraktisk og erhvervsteoretisk undervisning), den matematisk-naturvidenskabelige og den øvrige almendannende undervisning. I første afsnit begynder den grundlæggende uddannelse for flere beslægtede erhverv på teknisk, økonomisk og naturvidenskabeligt grundlag. Undervisningen fortsættes i andet afsnit med den specielle uddannelse til et bestemt fag. Under dette afsnit af uddannelsen gøres lærlingene fortrolige med de nye arbejdsmetoder og produktionserfaringerne samt teknologien inden for det pågældende fags område. Den erhvervspraktiske undervisning finder sted på uddannelsesvirksomheden og så tidligt som muligt direkte i produktionen. De erhvervsteoretiske, matematisk-naturvidenskabelige og de øvrige almendannende fag gives der undervisning i på virksomhedens fagskole eller anden fagskole. Den produktionstekniske og den samlede almendannende undervisning er en bestanddel af læreforholdet. Undervisningen sker i overensstemmelse med de statslige undervisningsplaner, der sikrer de arbejdende muligheden for videreuddannelse. Afgangseksamenen fra den ti-klassede almendannende polytekniske realskole danner allerede i dag grundlag for et læreforhold i næsten alle erhverv, der kræver forudgående læretid.

Da lærlingenes uddannelse falder i to afsnit, kræves der ved afslutningen af det første, den grundlæggende uddannelse, at der aflægges en prøve, der fastslår, hvilken viden og kunnen, lærlingen har erhvervet sig. Denne prøve godtgør samtidigt, om den erhvervede viden og kunnen er tilstrækkelig til at kunne påbegynde den efterfølgende specielle uddannelse. Ved afslutningen af den specielle uddannelse aflægges svendeprøven hhv. afgangseksamenen.

Til fagskolerne på virksomhederne i DDR hører der også lærlingeværksteder og lærlingehjem. De er samlet i eet og under samme ledelse. Fagskolerne på virksomhederne i DDR er statslige institutioner til opdragelse og uddannelse af lærlinge. Disse skoler sorterer under lederne af de socialistiske virksomheder. Lærlingene får her en uddannelse, som muliggør, at de efter endt læretid kan tage arbejde på enhver virksomhed inden for deres fag.

Takket være den ensartede ledelse sikres forbindelsen mellem den praktiske undervisning og produktionen på virksomheden – for eksempel ved at virksomheden afgiver ordrer fra produktionen til lærlingeværkstederne efter metodiske retningslinier – og den erhvervsteoretiske undervisning.
I moderne indrettede lærlingeværksteder modtager lærlingene deres grundlæggende uddannelse under vejledning af fagligt og pædagogisk egnede læremestre (for hver 8 til 15 lærlinge en læremester).
I faglokalerne på fagskolerne tilegner de fremtidige fagarbejdere sig det teoretiske grundlag for produktionsteknikken inden for deres fag. Samtidig fordyber og udvider de deres kundskaber på det almendannende område.
I reglen står der fire dage (28 timer) til rådighed om ugen til den praktiske uddannelse af en fagarbejder og to dage (14 timer) til den teoretiske undervisning. Lærlingehjemmene byder på bekvemme boligforhold i umiddelbar nærhed af arbejdspladsen for de lærlinge, der på grund af den lange afstand ikke kan bo hjemme; herigennem får alle unge mennesker mulighed for at få en faglig uddannelse efter eget ønske.
Foruden virksomhedernes fagskoler, som er den grundlæggende type fagskole, findes der et vidt forgrenet net af kommunale fagskoler. Der får lærlingene fra de folkeejede virksomheder og det socialistiske landbrug, der på grund af et for lavt antal lærlinge ikke selv kan drive en fagskole, deres teoretiske undervisning. Her uddannes også lærlinge fra håndværksvirksomheder, private virksomheder og fra private handelsforetagender. Disse fagskoler er inddelt i tekniske skoler, handelsskoler, landbrugsskoler og almene fagskoler.

Erhvervsuddannelsen i DDR planlægges i overensstemmelse med de krav, som samfundsøkonomien stiller. Antallet af unge inden for de enkelte fag fastlægges årligt inden for rammerne af den socialistiske samfundsøknomiske planlægning, og i denne forbindelse tages der ligeledes hensyn til det antal unge, der forlader skolerne. Inden for rammerne af disse muligheder er der tale om frit valg af erhverv. Der findes i DDR ingen unge mennesker, der er arbejdsløse.

Erhversuddannelsen

§ 62

■ (1)

Med den socialistiske erhversuddannelse opdrages læringene i arbejder- og bondemagtens ånd og uddannes planmæssigt på grundlag af den viden-

skabelig-tekniske erkendelses højeste stade. Den socialistiske erhvervsuddannelse foregår i tilslutning til den almendannende polytekniske realskoles uddannelse og opdragelse. Lærlingene bibringes omfattende faglige kundskaber og færdigheder, således at de fuldt og helt kan udfolde deres evner inden for deres erhverv og aktivt tage del i samfundslivet.

■ (2)

Erhverv med forudgående læretid og læretidens varighed er fastlagt i « Opstillingen over erhverv med forudgående læretid ».

■ (3)

Læreforholdet fastlægges i en lærekontrakt mellem virksomheden og lærlingen for et af de erhverv, der er opført i « Opstillingen over erhverv med forudgående læretid ». Lærekontrakten skal bekræftes af det kompetente statslige organ og skriftligt godkendes af fader, moder eller værge, når det drejer sig om unge mennesker under 18 år.

■ (4)

I den tid erhvervsuddannelsen varer, modtager lærlingen en lærlingeløn.

§ 63

■ (1)

Lærlingenes erhvervsuddannelse afsluttes med en svendeprøve hhv. en afgangseksamen.

■ (2)

I særlige klasser kan lærlingene samtidig med deres erhvervsuddannelse tage studentereksamen.

■ (3)

Lederen på den virksomhed, hvor de lærlinge, der står foran afslutningen af læren, skal begynde at arbejde, er ansvarlig for, at de anvises et arbejde svarende til deres kvalifikationer. I denne forbindelse skal der tages hensyn til de anbefalinger, der udstedes af lederen af uddannelsesinstitutionen.

Paragraf 64 indeholder bestemmelser vedrørende kappestriden inden for rammerne af erhvervsuddannelsen.

§ 64

■ (1)

Uddannelsesvirksomhederne skal understøtte erhvervsuddannelsens kappestrid med sigte på de bedst mulige resultater for den faglige uddannelse i nært samarbejde med den Frie Tyske Ungdom og det Frie Tyske Fagforbund.

■ (2)
Fremragende præstationer inden for erhvervsuddannelsens kappestrid skal anerkendes med medaljer og præmier.

Erhvervsuddannelsens kappestrid er lærlingenes socialistiske kappestrid. Forbundsledelsen for det Frie Tyske Fagforbund, Centralrådet for den Frie Tyske Ungdom (DDR's socialistiske ungdomsforbund) og undervisningsministeriet tilrettelægger erhvervsuddannelsens kappestrid og bekendtgør principperne herfor. Fælles for den socialistiske kappestrid og erhvervsuddannelsens kappestrid er de socialistiske principper om, at de, der er nået længst frem, kammeratligt hjælper dem, der er tilbage, for at det samlede kollektiv kan opnå gode resultater i uddannelsen. Kriteriet er lærlingenes og fagskoleelevernes selvstændige og ansvarlige virksomhed. De skal selv opstille deres mål og bedømme resultaterne sammen med de af dem valgte fagforeningsledelser og ungdomsforbundsledelser. Læremestrene og lærerne skal lede og styre denne aktivitet ud fra pædagogiske synspunkter. Fremragende præstationer i erhvervsuddannelsens kappestrid belønnes med guld-, sølv- og bronzemedaljer. Både kollektiver og enkelte lærlinge tilkendes udmærkelser. Til dette formål stilles midler fra virksomhedernes præmiefonds til rådighed.

Kvalificeringen

§ 65

■ (1)
Kvalificeringen tjener til at fuldstændiggøre de faglige kundskaber og færdigheder og skaber grundlaget for at kunne udøve beslægtede eller sideløbende fag. Forholdsreglerne ved kvalificeringen skal tage hensyn til den enkelte arbejdendes hidtidige udvikling og systematisk støtte sig til denne. Alle arbejdere og funktionærer, der ikke har gennemgået det polytekniske skolesystem og allerede i mange år har haft beskæftigelse inden for deres fag, kan ved videregående uddannelsesforanstaltninger, tilrettelagt af virksomheden, de statslige organer og samfundsmæssige organisationer samt folkehøjskolerne ved direkte, fjern- eller aftenskolestudier forberede sig til fag- eller ingeniørskoler hhv. højere læreanstalter eller universiteter. De skal understøttes ved gennemførelse af deres studium.

■ (2)
Kvalificering af de arbejdende skal desuden ske

umiddelbart med sigte på arbejdspladsen. Denne form for kvalificering gennemføres på de tekniske fagskoler på virksomhederne, på de andre uddannelsesinstitutioner på virksomhederne koordineret med virksomheds- og landsbyakademierne samt de tilsvarende indretninger, der drives af de samfundsmæssige organisationer, specielt det Frie Tyske Fagforbund.

■ (3)
På grundlag af virksomhedens kvalificeringsplan afsluttes der med de arbejdende kvalificeringskontrakter.

■ (4)
Der skal udstedes bevis for gennemført og bestået kvalificering.

■

§ 66

Kvalificeringen skal principielt ske uden for arbejdstiden. For fritagelse for arbejdet med henblik på nemførelse af kvalificering gælder paragraf 77.

De arbejdende kan altså

udvide deres faglige viden og forbedre deres almene dannelse;

erhverve sig alle nødvendige kundskaber og færdigheder, som de har brug for på deres nuværende arbejdsplads;

til stadighed gøre sig fortrolig med nye arbejdsmetoder og tilegne sig de erfaringer, de bedste har høstet;

erhverve sig kundskaber og færdigheder fra andre fag for selv at kunne udføre nødvendige vedligeholdelsesarbejder samt mindre reparationer;

i rette tid indstille sig på teknologiske forandringer, på betjeningen af nye maskiner, apparater og anlæg på deres virksomhed;

lære nye fag, forberede sig til mesterprøve og til studier.

De arbejdendes uddannelse er blevet opdelt i kvalificeringsafsnit, således at det ene organisk kommer i forlængelse af det foregående. For erhverv med forudgående læretid inden for industrien er der fastlagt følgende otte afsnit:

Formidling af de grundlæggende kundskaber for arbejde i et bestemt fag eller et nyt arbejde, der sætter arbejderen i stand til at bestride en arbejdsplads på en virksomhed;

udvidelse af de grundlæggende kundskaber til alle former for arbejde, hvortil der ikke kræves svendeprøve;

kvalificering til aflæggelse af svendeprøve (fagarbejderprøve);
videreuddannelse af faglærte arbejdere til højere kvalificeret arbejde;

kvalificering til mester;

teknikeruddannelse;

ingeniør- eller tilsvarende fagskoleuddannelse;

studium på en højere læreanstalt.

Uddannelse og videreuddannelse af de arbejdende sker fremfor alt på folkehøjskolerne og virksomhedsakademierne. De sidstnævnte er centrerne for voksenuddannelsen på virksomhederne. Fagforeningsledelserne medvirker til, at der skabes gunstige betingelser på virksomhedsakademierne, således at uddannelse og videreuddannelse af de arbejdende muliggøres. Virksomhedsakademierne giver også de arbejdende, der under de tidligere samfundsforhold kun havde mulighed for at gennemgå folkeskolen, lejlighed til at udvide deres almendannelse. I mange tilfælde fungerer virksomhedsakademierne som afdelinger under fagskoler og højere læreanstalter. Mange arbejdende studerer således i nær forbindelse med produktionslivet. Fagforeningerne agiterer blandt de arbejdende for, at man til stadighed skal viderekvalificere sig for at kunne mestre den videnskabelig-tekniske revolution. Med henblik på voksenuddannelsen findes der i byerne et vidtforgrenet net af folkehøjskoler. De har fremfor alt til opgave at forberede de arbejdende til en udvidet og højere faguddannelse og at skabe forudsætninger for tilegnelse af fremmedsprog og erhvervelse af højere trin inden for den almene dannelse. I de større landsbyer findes der landsbyakademier. De har opgaver på samme linie som virksomhedsakademierne. Den praktiske kvalificering sker principielt i forbindelse med arbejdsprocessen. Den undervisning, der går ud over disse rammer – det vil sige fremfor alt den teoretiske videreuddannelse – finder for det meste sted uden for arbejdstiden, og i denne forbindelse skal arbejdstiden fastlægges således, at den arbejdendes deltagelse i undervisningen muliggøres og lettes.

6. KAPITEL

§§ 67 – 78

Arbejdstiden

Under socialistiske forhold er arbejdstiden den tid, hvori den arbejdende sætter sine kræfter og evner ind direkte for samfundet, for at skabe de nødvendige værdier, der skal til, for at det kan bestå og videreudvikle sig. Da samfundets interesser i det socialistiske samfundssystem falder sammen med den enkeltes interesser, er arbejdstiden tillige den tid, hvori den arbejdende arbejder for sig selv; for alt, hvad han skaber, kommer på den ene eller anden måde ham selv til gode.

Da arbejdets udstrækning i et socialistiske samfund er bestemt af udviklingen – og fremfor alt af arbejdsproduktivitetens stade – har den arbejdende garanti for, at arbejdstiden fremover planmæssigt vil blive afkortet. De socialistiske produktionsforhold rummer alle muligheder at nå til en stadig højere arbejdsproduktivitet gennem den fulde udfoldelse af de arbejdendes skaberkraft, ved den bevidste udnyttelse af udviklingens lovmæssigheder, videnskabens og teknikkens opblomstring og den alsidige uddannelse af menneskene. Arbejdsproduktivitetens permanente vækst er en økonomisk lov under socialismen.

Tilrettelæggelsen af arbejdstiden

§ 67

(1)

Arbejdstidens varighed fastlægges af den socialistiske stat i overensstemmelse med det stade, som arbejdsproduktiviteten har nået, og i overensstemmelse med de arbejdendes samfundsmæssige og personlige interesser. Arbejdstidens varighed er fastlagt i den samfundsøkonomiske plan.

■ (2)

De arbejdendes resultater i arbejdet på at øge arbejdsproduktiviteten udgør forudsætningen for en fortsat planmæssig og trinvis nedsættelse af arbejdstiden uden lønnedgang.

■ (3)

For arbejdende, der yder særligt hårdt arbejde eller arbejder under sundhedsfarlige betingelser, fastlægges der i lovbestemmelser en kortere arbejdstid.

I Arbejdsloven er arbejdstidens varighed bevidst ikke fastlagt. Den reguleres gennem forordninger. Det muliggør en hurtigere tilpasning til det opnåede niveau inden for arbejdsproduktiviteten. I DDR havde man indtil juli 1967 en 45 timers arbejdsuge. Denne arbejdstid var fordelt sådan, at de arbejdende havde hveranden lørdag fri. De arbejdendes gode resultater i produktionen gjorde det da muligt fra august 1967 at indføre fuld 5 dages arbejdsuge. Det bringer betydelige fordele med sig for de arbejdende. Man har mere sammenhængende fritid, og det betyder mere fritid til familien, bedre muligheder for rekreation og til en udvidelse af den kulturelle og åndelige dannelse. Samtidig blev arbejdstiden nedsat til 43 3/4 time. For arbejdere i treskift er arbejdstiden kun på 42 timer om ugen. Nedsættelsen af arbejdstiden gennemførtes uden løntab. Lønnen betales nu som før på grundlag af den tidligere 48 timers arbejdsuge.

For arbejdende, der omfattes af afsnit 3, gælder en væsentlig kortere arbejdstid. For disse arbejdende har man for det meste indført en 6 timers arbejdsdag, f. eks. for arbejdende, der arbejder i temperaturer på mere end plus 28°. For arbejdende i industrien, der arbejder med masker, gælder den samme bestemmelse. Fjernskriversker arbejder dagligt 7 timer. Unge under 16 år må kun arbejde 42 timer om ugen (indbefattet fagskoletiden). Paragraf 68 regulerer inddelingen af arbejdstiden.

§ 68

■ (1)

Den lovmæssigt fastsatte arbejdstid skal fordeles således, at den tjener til at opfylde virksomhedens plan, at den opfylder de krav, som sundheds- og arbejderbeskyttelsen stiller, og at den skaber gunstige betingelser for hvile, deltagelse i det samfundsmæssige liv, videreuddannelse såvel som de arbejdendes kulturelle og sportslige virksomhed.

■ (2)

Arbejdstiden på den enkelte virksomhed fastlægges

I arbejdstidsplaner. Derved skal det sikres – især ved skifteholdsarbejde – at produktionsmidlerne, og ikke mindst her den moderne teknik, udnyttes maksimalt. Arbejdstidsplanerne aftales mellem lederen af virksomheden og fagforeningsledelsen.

■ (3)

For arbejdende, der beskæftiger sig med skabende videnskabeligt eller kunstnerisk arbejde (forskningseller udvilklingsarbejde, forskningsarbejde af vidtrækkende betydning for samfundsøkonomien), kan det i rammeoverenskomsterne fastlægges, at de pågældende helt eller delvist selv er ansvarlige for deres arbejdstid for således bedre at blive i stand til at opfylde deres opgave.

Ikke blot arbejdstiden i sig selv, men også inddelingen af denne er af betydning for hver arbejdende. Denne inddeling spiller en stor rolle for dagens forløb for vedkommende selv og ofte også for den pågældendes familie. Det er derfor naturligt, at fagforeningsorganerne på virksomhederne er medbestemmende ved fastlæggelsen af arbejdstidens inddeling. De personlige og samfundsmæssige interesser skal også på dette område stemme overens. Enhver arbejdstidsplan skal, inden den sættes i kraft, drøftes med de arbejdende, deres forslag skal tages med i betragtning, og der skal tages hensyn til alle de i § 68 afsnit 1 anførte medbestemmende faktorer. I arbejdstidsplanen skal der bl. a. fastlægges tidspunktet for arbejdets påbegyndelse, arbejdets ophør (inklusive skifteholdene), pauserne og fordelingen af arbejdstiden på de enkelte dage.

De i afsnit 3 nævnte mulige afvigelser fra arbejdstidsplanen på individuelt ansvar gælder for den anførte kreds af personer, idet man herigennem tager hensyn til den særlige karakter af deres arbejde. Men naturligvis gælder dette kun for en lille kreds af arbejdende.

Arbejdes der søn- og helligdage?

Dette spørgsmål besvares entydigt i Arbejdsloven.

§ 69

■ (1)

Søn- og helligdage er hviledage.

■ (2)

Når det drejer sig om forsyningen af befolkningen og vigtige tjenesteydelser, om teknologisk betinget

uafbrudt produktionsforløb, den fulde udnyttelse af særlig ydedygtige anlæg eller gennemførelsen af andre samfundsøkonomisk særlig vigtige opgaver, er det dog tilladt at arbejde på søn- og helligdage.

■ (3)

For søndagsarbejde, der ikke i forvejen har været fastlagt i arbejdstidsplanen, skal der betales et tillæg til lønnen på 50 % og for arbejde på helligdage et tillæg på 100 % af tariflønnen.

■ (4)

For arbejdstid, der bortfalder på grund af helligdage, får de arbejdende en lønudligning svarende til timelønnen.

Der gælder altså den grundregel, at arbejdet ligger stille på søn- og helligdage. Men naturligvis findes der undtagelser fra denne regel. Det er jo klart, at trafikken også opretholdes på søn- og helligdage. Kommunikationsvæsenet, pressen, radioen, fjernsynet, restaurations- og hotelbranchen tillader ingen afbrydelser. Ligeledes findes der inden for den kemiske industri, stålindustrien, minedriften, ja omtrent i alle industrigrene forskelligt arbejde, der ikke kan afbrydes. Man kan jo for eksempel ikke lade en højovn på et stålværk gå ud, fordi det er søndag.

Foruden for arbejde på søn og helligdage er der særlige bestemmelser for natarbejde.

§ 70

■ (1)

Som natarbejde regnes arbejde, der finder sted i tiden fra kl. 22.00 til kl. 6.00. I undtagelsestilfælde kan der i arbejdstidsplanen forudses mindre afvigelser fra denne regel.

■ (2)

For natarbejde skal der betales et tillæg på 10 % af tariflønnen. Hvis den arbejdende ikke mindst 48 timer i forvejen er blevet adviseret om at skulle udføre natarbejde, udgør tillægget 50 % af tariflønnen.

I forbindelse med natarbejde findes der – uanset om det drejer sig om planmæssigt natarbejde eller undtagelsesvist fastsat – indskrænkninger for bestemte arbejdende. Således må tuberkuloserekonvalescenter kun sættes til natarbejde, når speciallægen har givet sit samtykke. Invaliderede kan nægte natarbejde, hvis de har lægeattest på, at det kan skade deres sundhed. Svangre eller ammende mødre må ikke udføre nat-

arbejde. Kvinder, der har børn på under seks år eller andre familiemedlemmer, der skal have pleje, kan nægte at tage natarbejde. (§ 130)

Pauser og minimumshviletider

Enhver arbejdende skal have sikret tilstrækkelig fritid med fastsatte mellemrum til genoprettelse af sin arbejdskraft. Retten til hvile omfatter derfor foruden den årlige ferie, den daglige og ugentlige fritid samt arbejdspauserne.

§ 71

■ (1)

Den daglige arbejdstid skal af hensyn til de arbejdendes velbefindende afbrydes af tilstrækkelige pauser. Varigheden og antallet heraf skal fastsættes ud fra arbejdets art og betingelser. Den arbejdende må ikke arbejde længere end 4½ time uden afbrydelse.

■ (2)

Den mindste varighed af en pause er 15 minutter. Varigheden af middagspausen skal være mindst 30 minutter.

■ (3)

Er overholdelsen af de i afsnit 1 nævnte pauser som følge af en teknologisk betinget uafbrudt produktionsproces eller arbejde i treskift ikke mulig, skal den arbejdende under den daglige arbejdstid sikres korte pauser. Disse korte pauser skal for heldagsbeskæftigede andrage tilsammen mindst 20 minutter. De gælder som arbejdstid og skal betales med tariflønnen.

§ 72

■ (1)

Den arbejdsfrie tid mellem to arbejdsskift skal i regelen andrage mindst 12 timer.

■ (2)

Alle arbejdende skal principielt sikres en arbejdsfri dag om ugen. For bestemte områder af økonomien med uafbrudt arbejdsgang kan afvigende bestemmelser aftales i rammeoverenskomsterne. I disse tilfælde skal det dog under alle omstændigheder sikres, at den arbejdende inden for fire uger får fire arbejdsfrie dage.

Findes der overarbejde?

Alt arbejde ud over den fastsatte arbejdstid er i modstrid med den socialistiske planøkonomi og er forbudt undtagen i

enkelte undtagelsestilfælde. Det går ud over de arbejdendes hvile og fritid og deres deltagelse i det samfundsmæssige og kulturelle liv.
Særlige tilfælde, der retfærdiggør overarbejde, er: katastrofetilfælde, absolut nødvendige reparationer af maskiner og anlæg, hvis manglende udførelse ville betyde tabt arbejdstid for et større antal arbejdende, sæsonbestemt overarbejde inden for landbruget o.a. Det er selvfølgeligt, at overarbejde kun må udføres med samtykke fra virksomhedens fagforeningsledelse. Her gælder det princip, at virksomhedens leder skal stille en skriftlig ansøgning herom. Herigennem vil man sikre, at overarbejde kun tillades i meget påtrængende tilfælde.

Overarbejde

§ 73

■ (1)
Arbejdet skal fra virksomhedslederens side tilrettelægges således, at den fulde udnyttelse af arbejdstiden sikres, og således at de opgaver, der er stillet virksomheden, opfyldes og overopfyldes inden for den lovmæssigt tilladte arbejdstid.

■ (2)
Overarbejde kan kun forlanges i undtagelsestilfælde og med billigelse fra fagforeningsledelsen på virksomheden.

■ (3)
Af den enkelte arbejdende kan der på to på hinanden følgende dage højst forlanges fire og årligt ikke mere end maksimalt 120 overtimer. Undtaget herfra er overarbejde i katastrofetilfælde. For enkelte områder kan der inden for rammeoverenskomsterne træffes aftale om andre maksimalgrænser.

■ (4)
For overarbejde skal der betales et tillæg på 20 % af tariflønnen.

§ 74

■
Falder flere forskellige tillæg for arbejde, søn-, helligdags- eller natarbejde sammen, betales kun det højeste tillæg.

§ 75

■ (1)
Arbejdende i ledende stillinger og arbejdende med et særlig stort ansvar har ikke krav på løn eller tillæg for arbejde, der udføres ud over den lov-

mæssigt fastsatte arbejdstid, eller på tillæg for søndags-, helligdags- og natarbejde. Søn- eller helligdagsarbejde skal i stedet afspadseres. Hvilken kreds af personer, dette gælder for, skal fastlægges i rammeoverenskomsterne.

(2)

Funktionærer, der ikke er omfattet af bestemmelserne i afsnit 1, og som årligt på grund af deres særligt ansvarlige arbejde får en arbejdsbetinget tillægsferie på 6 dage eller mere, har ikke krav på løn og tillæg for overarbejde eller tillæg for søn-, helligdags- eller natarbejde. Deres eventuelle overtimer, søn- og helligsarbejde skal i stedet afspadseres.

(3)

For mestre, lærere, pædagoger, læger, kunstnere og bestemte funktionærer gælder særlige regler, der skal fastlægges i lovbestemmelser eller i rammeoverenskomsterne.

Paragraf 75 indeholder særlige bestemmelser for personer, der har en ledende og ansvarlig stilling i en virksomhed. Deres tilsvarende højere løn retfærdiggør disse bestemmelser. Her gør § 75 afsnit 3 en undtagelse, idet de heri nævnte personer får deres overtimer betalt.

Inden for energiforsyningen, sundhedsvæsenet o.s.v. opstår undertiden situationer, der kræver en omgående arbejdsindsats eller et permanent beredskab fra de arbejdendes side. Således findes der bestemte regler for selskaber for nærtrafik, der påbyder de kolleger, der har fri, også at holde sig i beredskab derhjemme. Hvis nogen af det kørende personale ikke møder til arbejdet, og hvis sådanne huller ikke kan fyldes af reservepersonalet, skal de kolleger, der har beredskab, springe ind i stedet. Her er altså tale om ægte overarbejde. Men også den tid, hvor man har beredskab, skal betales. Ganske vist andrager betalingen kun en del af den normale løn, da de arbejdende jo i dette tilfælde kun skal have betaling for at holde sig i beredskab.

§ 76

Arbejdsberedskab

(1)

Så vidt forsyningen af eller omsorgen for befolkningen kræver det eller opgaverne på virksomheden gør det nødvendigt, kan der i arbejdstidsplanen fastlægges arbejdsberedskab uden for arbejdstiden.

■ (2)
Arbejdsberedskab skal godtgøres. Arbejde i forbindelse med arbejdsberedskab er at betragte som overarbejde.

■ (3)
Tilforladeligheden, arten og den længste varighed samt betalingen for arbejdsberedskab skal reguleres i rammeoverenskomsterne.

Fritagelse for arbejde

I kapitel 2 af Arbejdsloven er det fastlagt, på hvor mange forskellige måder de arbejdende deltager i ledelsen af virksomheden. Men dette er jo kun en del af det samfundsmæssige liv. Det er en afgørende og grundlæggende ret for alle borgere i DDR at deltage og medvirke i den bevidste udformning af hele tilværelsen, og her fremfor alt af det politisk-statslige liv. De bedste medarbejdere fra virksomhederne er af befolkningen valgt som repræsentanter til kommunalbestyrelserne, kreds- og distriktsrådene og til DDR's parlament, Folkekammeret. Atter andre arbejder med i kommissioner og grupper under de forskellige folkerepræsentationer eller arbejder som bisiddere ved domstolene. Kun få af disse funktioner udøves af ansat personale. Den overvejende del varetages af de arbejdende i deres fritid. Det er klart, at der i denne forbindelse let kan blive tale om, at man skal have fri fra arbejde.

Disse mange arbejdende, der varetager statslige eller fagforeningsmæssige funktioner i alles interesse, skal naturligvis ikke have materielle ulemper på grund af dette arbejde, og de får deres løn fuldt udbetalt. Et resultatrigt arbejde på de socialistiske virksomheder, i statsapparatet, på det kulturelle område og i de demokratiske organisationer er i meget høj grad forbundet med en stadig forøgelse af de arbejdendes politiske og faglige niveau. Derfor findes der også – som allerede forklaret i kapitel 5 – et alsidigt socialistisk uddannelsessystem. I reglen finder kvalificeringen sted i studiekredse uden for arbejdstiden på nær begrundede undtagelser. Men en ikke uvæsentlig del af undervisningen foregår på kurser (dette gælder også for sporten), der strækker sig over flere uger eller endda måneder, og hvor det er nødvendigt, at de arbejdende får fri fra deres arbejde. Den tid, de fritages for arbejdet, må ikke trækkes fra ferien og skal betales.

Fritagelse for arbejde

§ 77

■ (1)

For at varetage statslige og samfundsmæssige funktioner, der ikke kan udøves uden for arbejdstiden, kan der tilstås fritagelse for arbejde. For den tid, fritagelsen varer, betales en godtgørelse svarende til gennemsnitsfortjenesten, såfremt den tabte arbejdsløn ikke betales fra anden side.

■ (2)

Fritagelse for arbejde tilstås

a) ved deltagelse i kurser til politisk og faglig videreuddannelse samt uddannelse og kvalificeringsforanstaltninger, der er i statens interesse, såfremt det ikke kan gennemføres uden for arbejdstiden;

b) ved deltagelse i undervisning og eksaminer i forbindelse med fjern- eller aftenstudier.

Ved fritagelse for arbejde i indtil 14 dage betales en udligning svarende til gennemsnitsfortjenesten, drejer det sig om mere end 14 dage, betales en udligning svarende til tariflønnen. Denne bestemmelse gælder ikke, hvis der ydes stipendier.

■ (3)

De arbejdende kan fritages for arbejdet for at deltage i kvalificering, der, i overensstemmelse med paragraf 65 afsnit 3, er fastlagt i kvalificeringskontrakter og som kræver, at den arbejdende fritages for sit arbejde i et passende antal timer. I disse tilfælde er fritagelsen tilladt, hvis den planmæssige opfyldelse af virksomhedens opgaver er sikret ved f. eks. kollegernes gensidige hjælp. For den tid, fritagelsen varer, betales et udligningsbeløb svarende til gennemsnitsfortjenesten.

Paragraf 78 indeholder bestemmelserne om de arbejdendes fritagelse for arbejde ved varetagelse af personlige interesser:

§ 78

■ (1)

Fritagelse for arbejde tilstås

a) ved indgåelse af ægteskab og i forbindelse med hustruens nedkomst med én dag,

b) ved flytning med egen husholdning inden for samme by med én dag, til en anden by med to dage,

c) ved dødsfald af ægtefælle, fader, moder, barn eller et andet til husholdningen hørende familiemedlem med to dage.

■ (2)

Arbejdende, der har modtaget en indkaldelse for en domstol eller et statsligt undersøgelses- eller kontrolorgan skal fritages for arbejde i den nødvendige tid.

■ (3)

For den tid, fritagelsen varer, betales en udligning svarende til tariflønnen.

■ (4)

Lønudligning betales ikke ved indkaldelse for en domstol eller et statsligt undersøgelses- eller kontrolorgan, hvis den arbejdende

a) får betalt den tabte arbejdsløn af pågældende organ,

b) indkaldes på grund af en begået strafbar handling eller lovovertrædelse eller

c) møder som part (sagsøgende eller sagsøgte) i en civil- eller familieretslig sag.

§ 78a

■ (1)

Fritagelse for arbejde tilstås, hvis den arbejdende har brug for øjeblikkelig lægehjælp i arbejdstiden.

■ (2)

Fritagelse for arbejde tilstås, hvis den arbejdende

1. på grund af arbejdsretslige eller andre bestemmelser i forbindelse med sit arbejde regelmæssigt skal undersøges eller behandles af en læge;

2. på grund af en arbejdsulykke eller en erhvervssygdom har krav på medicinsk behandling eller skal undersøges af en læge;

3. underkaster sig lovpligtige eller forordnede lægeundersøgelser, sundhedskontrol eller medicinske behandlinger ved smitsomme sygdomme samt ved lovpligtige forordnede eller af staten i almindelighed anbefalede vaccinationer eller andre beskyttelsesforanstaltninger, og den medicinske behandling i overensstemmelse med sundhedsvæsenets bestemmelser finder sted i arbejdstiden.

■ (3)

Fritagelse for arbejde tilstås, hvis

1. den udearbejdende kvinde i overensstemmelse med lovens bestemmelser om beskyttelse af moder og barn og kvindens rettigheder opsøger svangerskabsrådgivningen;

2. den udearbejdende kvinde i overensstemmelse med lovens bestemmelser om beskyttelse af moder og barn og kvindens rettigheder møder med sit barn hos mødrerådgivningen og dette ikke er muligt uden for arbejdstiden.

(4)

Hvis den arbejdende underkaster sig andre lægeundersøgelser og nødvendige behandlinger i arbejdstiden, skal virksomheden muliggør dette uden tab af arbejdstid ved en omlægning af denne. Hvis der ikke er muligheder herfor, skal den arbejdende fritages for sit arbejde. Afgørelsen herom træffes af virksomhedens leder sammen med den pågældende fagforeningsledelse.

(5)

Fritagelse for arbejde ifølge afsnit 1 – 4 tilstås i den nødvendige tid. For varigheden af fritagelsen betales der en lønudligning svarende til tariflønnen.

7. KAPITEL

§§ 79 – 86

Ferien

Retten til ferie

§ 79

■ (1)
Alle arbejdende skal have en betalt ferie om året.

■ (2)
Retten til ferie virkeliggøres ved hjælp af det Frie Tyske Fagforbund, der anvender en betragtelig del af sine midler til den samfundsmæssige opgave planmæssigt at udbygge ferie- og rekreationsmulighederne, især fagforeningernes ferietjeneste, for at de arbejdende herigennem kan tilbringe deres ferie under forbilledligt sundhedsmæssige, kulturelle og sociale betingelser og således gavne deres sundhedstilstand og ydeevne.

I paragraf 79 er ikke alene fastlagt, at alle arbejdende skal have en betalt ferie; en socialistisk arbejdslov siger derudover også noget om, hvorledes denne ret til ferie skal virkeliggøres. Den retslige sikring af retten til ferie er kun den ene side af sagen. Mindst lige så vigtigt – men uden sammenligning vanskeligere – er det for lovgiveren at regulere den anden side af sagen: nemlig hvorledes de arbejdende kan tilrettelægge deres ferier, så de giver det rigtige udbytte. Der findes næppe én arbejdende i DDR, der ikke er overbevist om, at en ferie kun er helt tilfredsstillende, når den tilbringes i helt andre omgivelser. Det Frie Tyske Fagforbund har skabt en bred skala af feriemuligheder. De har på afgørende måde præget udviklingen af ferievæsenet i DDR. FDGB har sin egen ferietjeneste og råder over næsten 500 egne feriehjem.

Derudover er der lejekontrakter med yderligere 700 feriehjem. Fagforeningsmedlemmerne betaler for et to ugers ophold med god forplejning og den bedst tænkelige service kun fra seks til otte procent af en bruttomånedsløn. Det er fagforeningsferiegæsterne, der bestemmer billedet i DDR's ferieområder.

Desuden har de store folkeejede virksomheder over 1000 egne feriehjem. Og endelig kan de arbejdende også tilbringe deres ferie til søs på et af de to store ferieskibe, der er udstyret med al tænkelig komfort. Mange mennesker, fremfor alt unge, tilbringer deres ferie på campingpladser. En særlig tiltrækning udøver Østersøkysten, de smukke mecklenburgske og brandenburgske søer, Thüringens skovdale og også Berlins herlige omgivelser i højsæsonen på alle campinginteresserede.

Alle FDGB-medlemmer får på ferierejser med jernbanen en gang om året en rabat på 33⅓ %. Rejser til det venligtsindede udland kan købes gennem DDR's Rejsebureau eller arrangeres gennem en international ferieudvekslingstjeneste. Også børnene forlader i sommerferien deres bopæl. I månederne juli og august er de af alle socialistiske virksomheder indrettede ferielejre for børn de seks- til fjortenåriges tumleplads. Det koster meget lidt at deltage, da udgifterne næsten helt og holdent bæres af virksomhederne og fagforeningerne.

Feriens varighed

§ 80

(1)
Alle arbejdende har krav på en grundferie på tolv arbejdsdage.

(2)
Arbejdende, der overvejende arbejder under særlig vanskelige arbejdsbetingelser eller er udsat for særlige belastninger under arbejdet eller udøver et særligt ansvarsfuldt arbejde, får en arbejdsbetinget tillægsferie.

(3)
Varigheden af tillægsferien skal for de enkelte grupper af beskæftigede fastlægges i et feriekatalog, der skal optages i rammeoverenskomsterne. På grundlag heraf skal varigheden af tillægsferierne fastlægges i en ferieoverenskomst, der afsluttes årligt mellem virksomhedens leder og fagforeningsledelsen på virksomheden.

§ 81

For at stabilisere personalebestanden på virksomhederne ydes der i henhold til rammeoverenskomsterne endvidere tillægsferie til medarbejdere, der i mange år har arbejdet i bestemte erhverv eller i virksomheder, der er af særlig betydning for samfundsøkonomien.

§ 82

(1)

Antifascistiske modstandsfolk og ofre for naziregimet er sikret en årlig ferie på 27 hverdage. Krav om arbejdsbetinget tillægsferie er hermed imødekommet.

(2)

Invalider, tuberkuloseramte og -rekonvalescenter får en tillægsferie på tre og blinde på seks dage, der kun gives af de nævnte grunde. Denne tillægsferie gives også til antifascistiske modstandsfolk og ofre for naziregimet, hvis forudsætningerne opfyldes.

Den i paragraf 80 afsnit 1 nævnte grundferie på 12 hverdage er ikke mere identisk med mindsteferien, for siden 1967 får alle arbejdende i DDR en årlig mindsteferie på 15 hverdage. For unge i alderen indtil 16 år er den på 21 dage og for 16 til 18-årige på 18 dage. I de fleste tilfælde får de arbejdende en tillægsferie til mindsteferien. For det meste drejer det sig om den i paragraf 80 afsnit 2 nævnte arbejdsbetingede tillægsferie. Den gradueres efter den ansattes arbejde, kvalifikationer eller specielle arbejdsbyrder og andrager mellem 1 og 12 dage.

Kun hverdagene (inkl. lørdagene) gælder som feriedage uafhængigt af den daglige arbejdstid.

Der gives endvidere en tillægsferie afhængigt af arbejdsprœstationerne på indtil fire dage om året. Denne tillægsferie tilkendes arbejdende på virksomheder, som er særlig vigtige for samfundsøkonomien, og til stadighed udfører gode arbejdsprœstationer og på denne måde bidrager til, at virksomheden kan opfylde planerne.

En anden form for tillægsferie er fastlagt i paragraf 81. Herigennem prœmieres trofasthed over for virksomheden, og det anerkendes, at disse arbejdende har hjulpet med til at begrœnse den skadelige hyppige skiften arbejdsplads. De arbejdende, der får denne tillægsferie, er den faste med-

arbejderstab, hvis erfaringer og kundskaber er af så stor betydning for virksomheden.
Den i paragraf 82 nævnte kreds af personer får af sundhedsmæssige grunde yderligere ekstra feriedage, der ydes ud over alle de andre nævnte former for tillægsferie. Det er ganske åbenbart, at arbejdsprocessen stiller større krav til de i afsnit 1 nævnte personer end til raske mennesker. Disse har derfor også brug for længere ferie for at rekreere sig. Antifascistiske modstandsfolk og ofre for naziregimet har for det meste lidt skader på deres sundhed under naziregimet og i de fleste tilfælde ofret mange år af deres frihed.

Andelsmæssig ferie

§ 83

(1)

Arbejdende, der kun har arbejdet en del af ferieåret, får andelsmæssig ferie svarende til varigheden af deres arbejdsforhold.

(2)

Forlader en arbejdende virksomheden, skal han på forlangende have den andelsmæssige ferie, som han har krav på. Såfremt han ikke tager denne andelsmæssige ferie, skal den ydes ham af den virksomhed, hvor han begynder at arbejde.

Hvis en arbejdende forlader en virksomhed, mister han ikke af den grund sin ferie. Det overlades ham selv at afgøre, om han vil have sin andelsmæssige ferie på sin hidtidige virksomhed eller om han vil tage sin samlede ferie på den nye virksomhed. Der finder i denne forbindelse ingen afregning sted mellem virksomhederne, da administrationen af en sådan ville koste mere, end det ville indbringe rent praktisk.
Det er typisk for arbejdsretten i DDR, at en virksomhed ikke kan foretage afskedigelser under ferier. Kun hvis der foreligger yderst tungtvejende grunde, der gør en øjeblikkelig afskedigelse uomgængelig, kan en sådan finde sted under ferie.

Ferieåret

§ 84

(1)

Ferien skal principielt ydes og holdes inden for kalenderåret.

(2)

Er det af tvingende grunde i virksomheden, på grund af sygdom eller af andre tvingende private grunde ikke muligt at tage ferien inden for det løbende

ferieår, skal virksomheden drage omsorg for, at den pågældende arbejdende kan påbegynde sin ferie senest den 31. marts det følgende år.

Ferieplanen

§ 85

■ (1)

Ferierne skal afvikles efter en ferieplan. Ferierne skal fastlægges således, at den planmæssige opfyldelse af virksomhedens opgaver er sikret, at der i videst mulige omfang tages hensyn til de arbejdendes ønsker og at der i det mindste sikres en sammenhængende grundferie. I virksomhedens ferieplan skal ferierne fordeles på alle årets måneder.

■ (2)

Ferieplanen skal ved årets begyndelse opstilles af virksomhedens leder under medvirken af den kompetente fagforeningsledelse.

Særlig vanskeligt er det at fordele ferierne over hele året. Den enkelte skal selvfølgelig tage sin ferie i sammenhæng. Men hvis hele afdelinger af virksomheden på samme tid tog på ferie, ville situationen på virksomheden blive kritisk. Ethvert højtudviklet samfund kræver, at produktionsmidlerne udnyttes maksimalt og ikke ligger stille i perioder. Derfor tilstræber man en planmæssig fordeling af ferierne over alle årets måneder. I ferienplanen skal der i videst mulige omfang tages hensyn til kollegernes personlige ønsker. Hvis en arbejdende af tvingende arbejdsmæssige grunde skal afbryde sin ferie, skal hans ferie forlænges med fra en til to dage. Hvis afbrydelsen forårsager udgifter for den arbejdende, skal virksomheden betale disse.

Feriegodtgørelse

§ 86

■ (1)

For feriedagene får den arbejdende en feriegodtgørelse svarende til gennemsnitsfortjenesten.

■ (2)

At afstå sin ferie mod finansiel godtgørelse tillades kun i undtagelsestilfælde og i overensstemmelse med de arbejdsretslige bestemmelser.

Det er i undtagelsestilfælde muligt at afstå sin ferie mod finansiel godtgørelse, hvis ferien på grund af indtrådt invaliditet ikke mere kan tiltrædes eller hvis den på grund af sygdom osv. ikke har kunnet tages inden den 31. marts det følgende år.

8. KAPITEL

§§ 87 – 105

Sundheds- og arbejderbeskyttelsen og socialforsikringen

Mennesket og den menneskelige arbejdskraft er i det socialistiske samfund den vigtigste produktivkraft og står i midtpunktet af produktionen. Omsorgen for mennesket er derfor ikke blot en dominerende socialpolitisk grundsætning i det socialistiske samfundssystem; den er i lige så høj grad og i alle menneskers interesse af største økonomisk betydning. Arbejdskraften skal værnes og beskyttes. At bevare denne og dermed de arbejdendes indsatsmuligheder, det er den vigtigste kilde til en højere arbejdsproduktivitet. Alt ville være dødt materiel, og selv nok så moderne og højtmekaniserede produktionsapparater, ja i det hele taget ethvert produktionsmiddel ville være til ingen nytte, hvis ikke den umiddelbare producent, mennesket, ydede sit afgørende bidrag hertil med sine produktionserfaringer, sine arbejdsevner og fremfor alt sin arbejdskraft.

Man skal naturligvis have øje for, at arbejdsproduktiviteten ikke blot øges for sin egen skyld, og at planopfyldelsen ikke bliver et mål i sig selv. I det socialistiske samfund har alt kun det ene formål: maksimalt at tilfredsstille menneskenes behov. Det skal dog være således, at de arbejdende ikke alene producerer som raske mennesker, men fremfor alt også kan nyde resultaterne af deres arbejde som raske. Dette er i overensstemmelse med det socialistiske princip.

Arbejderklassen i DDR har derfor udviklet en omfattende arbejderbeskyttelsesret og skabt retsnormer på dette område

I et omfang, som det ikke er sket på noget andet område af arbejdsretten. Det er arbejderklassens gamle krav, der sætter sit præg på arbejderbeskyttelseslovene.

En fuldstændig sundheds- og arbejderbeskyttelse kan kun være effektiv, såfremt en omfattende socialforsikring samtidig understøtter sundheds- og arbejderbeskyttelsens forebyggende foranstaltninger og byder de arbejdende social sikkerhed i tilfælde af sygdom, arbejdsudygtighed osv. Denne umiddelbare sammenhæng har bevidst ført til en fælles regulering i et kapitel i Arbejdsloven. Den første bestemmelse i dette kapitel udtrykker denne fælles opgavestilling.

Almindelige bestemmelser

§ 87

Bevarelse og fremme af sundheden og skaberkraften som udtryk for omsorgen for mennesket er et princip i det socialistiske samfund. Dette princip virkeliggøres af sundheds- og arbejderbeskyttelsen og af socialforsikringen.

Virksomhedernes ledere er ansvarlige for, at sundheds- og arbejderbeskyttelsen på virksomhederne sikres og overholdes i fuldt omfang. Virksomhedsledernes pligt hertil er begrundet i deres ansvar for produktionen på virksomheden. Virksomhedslederne leder fremfor alt mennesker, socialistiske arbejdskollektiver, for hvis opretholdelse af sundheden under arbejdet og opholdet på virksomheden de skal drage omsorg for. I kraft af deres stilling på virksomheden kan virksomhedslederne på afgørende måde påvirke planlægningen og tilrettelæggelsen af produktionen og udforme arbejdsbetingelserne således, at de mennesker, de har ansvaret for, beskyttes.

Næst efter virksomhedslederne er de medarbejdere ansvarlige for sundheds- og arbejderbeskyttelsen, der på virksomheden er ansvarlige for ledelsen og opsynet med de beskæftigede, produktionen og produktionsindretningerne. Mestre og afdelingsledere, men også driftsingeniører, teknologer og konstruktører skal i deres arbejde i samme grad som virksomhedens leder lægge vægt på beskyttelsen af de arbejdendes sundhed. Men det er klart, at lederen ikke fritages for sit samlede ansvar for virksomheden i kraft af de ledende medarbejderes medansvar.

Sundheds- og arbejderbeskyttelsen er naturligvis også hver enkelt ansattes personlige anliggende. Hver eneste arbejds-

kollega er forpligtet til at overholde de på virksomheden gældende forskrifter. Han beskytter dermed sig selv og sine kolleger. Fagforeningerne betragter det som en alvorlig opgave at opdrage kollegerne til samvittighedsfuldt at overholde arbejderbeskyttelsesbestemmelserne. Også det er varetagelse af de arbejdendes interesser.

Mange socialistiske brigader går på arbejderbeskyttelsens område i spidsen med et godt eksempel. De har forpligtet sig til at arbejde uden uheld og har igennem mange år bevist, at dette er muligt, hvis blot man respekterer alle sikkerhedsbestemmelser.

For at undgå ulykker på arbejdspladsen er det vigtigt, at de arbejdende regelmæssigt undervises og oplyses. Dertil hører undervisning ved ansættelse, ved arbejdets påbegyndelse, ved arbejdspladsskiften samt den gentagne kvartårlige undervisning på den enkeltes arbejdsplads. Det, det gælder om, er anskueligt og realistisk at gøre de arbejdende fortrolig med sikkerhedsteknikken og vise dem, hvorledes de kan arbejde uden uheld og ulykker.

Sundheds- og arbejderbeskyttelsens opgaver er som følge af de enkelte virksomheders og industrigrenes forskelligartethed naturligvis temmelig varierende. Arbejdsloven, der fastlægger sundheds- og arbejderbeskyttelsens grundsætninger, kan derfor ikke tage hensyn til alle disse forskelligartetheder. Derfor findes der specielle arbejderbeskyttelsesforordninger, som opfylder loven. Men heller ikke arbejderbeskyttelsesforordningerne kan dække alle spørgsmålene på virksomhederne uden undtagelser. I DDR gælder derfor den grundsætning, at arbejderbeskyttelsesforordningerne er at betragte som minimumskrav til sikkerheden, og at der herudover på den enkelte virksomhed skal udstedes supplerende anvisninger, der tager hensyn til de særlige forhold på den enkelte virksomhed. Men selv det er ikke tilstrækkeligt at skabe vidtrækkende og nøjagtige bestemmelser vedrørende arbejderbeskyttelsen og forpligte virksomhedens leder og alle arbejdende til strengt at overholde disse bestemmelser. Det er nødvendigt med en streng kontrol, og denne skal tilrettelægges. Denne opgave påhvilede tidligere de statslige arbejderbeskyttelsesorganer. Men i og med, at fagforeningernes rettigheder i DDR er blevet udvidet, har industriforbundene og fagforeningerne, der er forenet i den faglige landsorganisation FDGB, i udstrakt grad overtaget kontrollen med arbejderbeskyttelsen. Arbejderbeskyttelsesinspektørerne sorterer nu under FDGBs

organer. Selvfølgelig overføres også alle de midler, der i statsbudgettet er forudset til arbejderbeskyttelsen, til FDGB. Disse forandringer har et dybt politisk indhold. De er foretaget på et område, der er af den allerstørste betydning for hver enkelt arbejdende, og er i sig selv et overbevisende eksempel på, hvorledes fagforeningernes rettigheder er blevet stadig mere omfattende, og hvorledes de arbejdende i stadig større grad er blevet draget med ind i styrelsen og ledelsen af arbejder- og bondestaten. Det er nu fagforeningernes arbejderbeskyttelsesinspektører, der direkte på fagforeningsmedlemmernes vegne overvåger, at beskyttelsesbestemmelserne overholdes på det strengeste, og som uden hensyn til person eller rang drager de ansvarlige til ansvar, såfremt arbejderbeskyttelsesforskrifterne overtrædes.

Arbejderbeskyttelsesinspektørernes opgave, rettigheder og pligter består fremfor alt i at undersøge den tekniske sikkerhed på virksomheden, at kontrollere gennemførelsen af arbejderbeskyttelsesforordningerne, at drage omsorg for en systematisk forbedring af arbejderbeskyttelsen, at arbejde nært sammen med arbejderbeskyttelseskommissionen under fagforeningen på virksomheden, at vejlede og fagligt rådgive denne i udførelsen af dens opgaver, i tilfælde af alvorlige ulykker og ulykker med dødelig udgang, gruppeulykker, ildebrande og eksplosioner at undersøge årsagerne og træffe egnede forholdsregler til at forhindre sådanne ulykker i at gentage sig i fremtiden. For på bedste måde at kunne løse disse vanskelige opgaver har fagforeningernes arbejderbeskyttelsesinspektører på ethvert tidspunkt adgang til virksomheden, ret til af virksomhedens leder at kræve regnskab og oplysninger om arbejderbeskyttelsen på virksomheden, at undersøge ethvert arbejdsuheld, at udstede anordninger til afskaffelse af mangler samt i tilfælde af livsfare at kræve arbejdet indstillet det pågældende sted, hvor denne livsfare består.

§ 88

■ (1)

Virksomhedens leder og de ham overordnede organer er ansvarlige for sundheds- og arbejderbeskyttelsen. De skal tage hensyn til sundheds- og arbejderbeskyttelsens krav ved planlægningen og ledelsen samt især i produktionen og ved forskning og udvikling.

■ (2)

Alle arbejdende har – i interesse af at bevare helbredet og i samfundets interesse – pligt til at med-

virke til en stadig forbedring af sundheds- og arbejderbeskyttelsen og at følge sundheds- og arbejderbeskyttelsens lovbestemmelser, arbejdsinstruktionerne og de udstedte anvisninger.

■ (3)
Lederne af det centrale statsapparats organer har pligt til at udstede arbejderbeskyttelsesforordninger, der regulerer sundheds- og arbejderbeskyttelsens særlige opgaver.

■ (4)
Det Frie Tyske Fagforbund udøver via arbejderbeskyttelsesinspektørerne kontrollen med arbejderbeskyttelsen.

■ (5)
Kontrollen med sundhedsbeskyttelsen på virksomhederne gennemføres af det statslige sundhedsvæsens organer.

■ (6)
Det Frie Tyske Fagforbunds arbejderbeskyttelsesinspektører, det statslige sundhedsvæsens organer og den tekniske kontrol har alle til kontrollens gennemførelse nødvendige rettigheder, specielt kan de pålægge virksomhedslederen at gennemføre bestemte forholdsregler, der tjener sundheds- og arbejderbeskyttelsen såvel som den tekniske sikkerhed.

Hvis man på sundheds- og arbejderbeskyttelsens område kan tale om en omfattende medvirken fra fagforeningernes side, så slår denne formulering slet ikke til, når det drejer sig om socialforsikringen. Den samlede politiske, organisatoriske og finansielle ledelse af socialforsikringen i DDR er blevet overdraget det Frie Tyske Fagforbund.

§ 89

■ (1)
Enheds-socialforsikringen for arbejdere og funktionærer er en af den tyske arbejderklasses største landvindninger. Den skaber en omfattende social sikkerhed dels ved sine forebyggende forholdsregler, dels ved den materielle understøttelse i tilfælde af sygdom, arbejdsulykker, svangerskab, invaliditet og alderdom.

■ (2)
Den samlede politiske, organisatoriske og finansielle ledelse af socialforsikringen ligger i det Frie Tyske Fagforbunds hænder. Socialforsikringens ar-

bejde ledes af den faglige landsorganisations, industriforbundenes og fagforeningernes valgte organer på grundlag af lovbestemmelserne og det Frie Tyske Fagforbunds statutter.

Sundheds- og arbejderbeskyttelsen på virksomheden

Et afsnit af dette kapitel er viet sundheds- og arbejderbeskyttelsen på virksomhederne.

§ 90

■ (1)

Ved gennemførelsen af sundheds- og arbejderbeskyttelsen arbejder virksomhedens leder, lederen af sundhedsvæsenet på virksomheden og fagforeningsledelserne på virksomheden nært sammen. Virksomhedens leder skal understøtte sundhedsvæsenets medarbejdere på virksomheden i deres arbejde.

■ (2)

På virksomhederne og i de overordnede statslige organer skal der dannes sikkerhedsinspektioner hhv. udnævnes sikkerhedsinspektører eller -befuldmægtigede.

■ (3)

Virksomhedsledere, ledende medarbejdere samt sikkerhedsinspektørerne kan, såfremt de misligholder deres pligter, pålægges disciplinære forholdsregler, disciplinærstraffe eller idømmes retslige straffe.

De i afsnit 2 nævnte sikkerhedsinspektører findes på virksomheder, hvor der i kraft af produktionsprocessen består særlige faremomenter og som følge deraf specielle sikkerhedsforskrifter. Disse inspektører sorterer umiddelbart under virksomhedens leder og skal understøtte og råde denne i alle sikkerhedsopgaver og sørge for en forbedring af arbejderbeskyttelsen.

Der findes altså inden for arbejderbeskyttelsen i DDR et helt system af kontrolorganer, og vigtigst blandt dem er den kontrol, som fagforeningerne udøver. Dette er et eksempel på, hvorledes de samfundsmæssige masseorganisationer under socialistiske betingelser overtager opgaver og beføjelser, der hidtil har sorteret under staten. Disse arbejderbeskyttelsesorganer under fagforeningerne har derfor ifølge § 90 afsnit 3 også ret til at ikende bøder på op til 500 mark. Virksomhedslederen må kun betro sådanne personer ledelsen af arbejdsområder, hvor der består en fare for de arbejdendes

sundhed, som har aflagt bevis for deres evne til at instruere og kontrollere sundheds- og arbejderbeskyttelsen samt forebygge ildebrande. Et sådant bevis kræves fornyet med regelmæssige mellemrum og skal udstedes på ny i tilfælde af grundlæggende teknologiske forandringer på arbejdspladsen. Såfremt det ikke fornys, må vedkommende ikke længere betros med denne opgave.

En 100 % effektiv arbejderbeskyttelse er naturligvis ikke skabt med kontrolordninger, med appeller om at udvise forsigtighed osv. Den skal sætte ind meget før.

Den udvidede paragraf 88 forpligter alle ansvarlige til at tage hensyn til sundheds- og arbejderbeskyttelsen allerede ved forskning og udvikling. Sundheds- og arbejderbeskyttelsens krav må man således tage hensyn til ved konstruktion og projektering, ved planlægning og tilrettelæggelse af produktionen. Dette har en stigende betydning i den videnskabelig-tekniske revolutions tidsalder. Også paragraf 91 tager hensyn hertil.

§ 91

■ (1)

Arbejdspladser, virksomhedernes anlæg og indretninger samt arbejdsredskaber skal projekteres, konstrueres, fremstilles, opstilles, vedligeholdes og istandsættes således, at der opnås stor sikkerhed og at fysisk krævende samt sundhedsfarligt arbejde indskrænkes så vidt muligt. De må kun tilbydes, sælges og tages i anvendelse såfremt de opfylder de nødvendige sikkerhedskrav. Ved planlægning og ved gennemførelse af rationalisering samt ved forberedelse og gennemførelse af investeringer skal sundheds- og arbejderbeskyttelsens krav opfyldes. Arbejderbeskyttelsesinspektørerne fra det Frie Tyske Fagforbund og de statslige kontrolorganer fra sundheds- og arbejderbeskyttelsen har ret til at give virksomhedslederne bindende anvisninger.

■ (2)

Arbejdspladser, virksomhedernes anlæg og indretninger, råstoffer, hjælpematerialer samt arbejdsmetoder, for hvis drift eller benyttelse der gælder særlige sikkerhedsforskrifter, skal, forinden de tages i brug, indføres eller anvendes, udtrykkeligt frigives og under brugen overvåges af de derfor ansvarlige kontrolorganer.

For at undgå skader på de arbejdendes sundhed under produktionsprocessen stilles der endnu i dag ofte ekstra krav til

de arbejdende, fremfor alt til deres opmærksomhed. Det ligger i, at der endnu af og til benyttes ældre maskiner, og at man endnu ikke overalt har nået den højest mulige stand med hensyn til sikkerhedsteknikken. Ofte afhænger det derfor af de arbejdendes øgede årvågenhed, at de forhåndenværende ulykkeskilder ikke forvolder arbejdsulykker. På den anden side findes der på videnskabens og teknikkens område problemer, som med henblik på den maximale sikkerhed på virksomheden endnu ikke er endeligt løst. Den vej, der skal gås i den tekniske revolutions tidsalder, skal derfor være at indvirke på videnskaben og teknikken, således at der udvikles en farefri teknik, så at de ekstra krav kan nedbringes og der kan opnås en høj arbejdssikkerhed. Her er mulighederne størst for virkelig at yde forebyggende arbejde. Denne erkendelse har fået den faglige landsorganisation i DDR til at arbejde med på højeste plan på dette område. Fagforeningerne øver inden for den samlede samfundsøkonomis rammer indflydelse på sundheds- og arbejderbeskyttelsen. Deres forslag tages der hensyn til ved projektering og konstruktion af nye maskiner og anlæg. Fagforeningskommissioner beskæftiger sig med problemet støv- og støjbekæmpelse, at lette det fysisk krævende arbejde mest muligt osv.

Atter og atter fremhæves i Arbejdsloven virksomhedslederens fulde ansvarlighed. Selv om fagforeningerne arbejder med inden for arbejderbeskyttelsen – såvel forebyggende som kontrollerende – fritager de ikke hermed virksomhedslederen og hans ledende medarbejdere for deres ansvar for tilrettelæggelse af arbejderbeskyttelsen og opdragelse i dennes ånd.

§ 92

(1)

Virksomhedens leder er ansvarlig for, at de arbejdende opdrages til at overholde sundheds- og arbejderbeskyttelsens bestemmelser. Han skal ved gennemførelsen af sundheds- og arbejderbeskyttelsen især støtte sig til de erfaringer, som medlemmerne af de socialistiske brigader og kollektiver samt det Tyske Røde Kors' hjælpere har gjort.

(2)

Virksomhedens leder skal til stadighed kontrollere og vurdere antallet af sygdoms- og ulykkestilfælde i samarbejde med fagforeningsledelsen på virksomheden og lederen af virksomhedens sundhedsvæsen samt træffe forholdsregler til afskaffelse af årsagerne til sygdom og ulykker og til fortsat forbedring af sundheds- og arbejderbeskyttelsen.

Det forventes for eksempel af en virksomhedsleder, at han sørger for, at sundhedsfarlige påvirkninger som støv, støj og varme elimineres eller mindskes og at han i tilfælde af umiddelbar fare for de arbejdendes sundhed beordrer arbejdet indstillet. Derudover skal han sørge for, at alt tungt arbejde systematisk lettes. Men naturligvis har den enkelte arbejdende også pligter i denne forbindelse. Således skal han f. eks. straks melde fastslåede mangler, ulykker eller sygdomstilfælde til den ansvarlige leder. De arbejdende har pligt til at deltage i undervisninger og øvelser samt aflægge de foreskrevne prøver. Ligeledes må man heller ikke nægte at underkaste sig lægeundersøgelser.

§ 93

(1)

Fagforeningsledelserne på virksomhederne, de frivillige arbejderbeskyttelsesinspektører, socialforsikringsrådene og socialforsikringens befuldmægtigede samt arbejderbeskyttelseskommissionerne og de arbejderbeskyttelses-ansvarlige udfører alle deres arbejde med henblik på, at de arbejdende gennem en sund levevis og ved at undgå arbejdsulykker bevarer deres helbred, og at de bidrager til en forbedring af sundheds- og arbejderbeskyttelsen på virksomhederne. De er berettigede til at stille krav om omgående gennemførelse eller praktisering inden for en bestemt tidsfrist af forslag og forholdsregler samt til at kontrollere, om lovbestemmelserne overholdes og om forholdsregler til forbedring af sundheds- og arbejderbeskyttelsen gennemføres.

(2)

Virksomhedernes fagforeningsledelser og fagforeningsbestyrelserne kan forlange medarbejdere af statslige organer, virksomhedens leder og ledende medarbejdere straffet, som ikke opfylder deres pligter ved gennemførelsen af sundheds- og arbejderbeskyttelsen.

Den arbejderbeskyttelses-ansvarlige er en funktionær i fagforeningsgruppen. Han vælges lige som tillidsmanden, den kultur-ansvarlige og den befuldmægtigede for socialforsikringen af gruppens eller klubbens medlemmer. Den arbejderbeskyttelses-ansvarlige kan ikke være den samme, som fra virksomhedens side er blevet udpeget til at sørge for gennemførelsen af arbejderbeskyttelsen, lige som det heller ikke må være en af de medarbejdere, der lovmæssigt er forpligtet til dette arbejde (f. eks. brigadeformanden ⟨sjakformand⟩, mesteren).

Den arbejderbeskyttelses-ansvarlige oplyser sine kolleger i klubben om, hvorledes de kan bidrage til deres egen sikkerhed på arbejdspladsen, overvåger at arbejderbeskyttelsesbestemmelserne overholdes, agiterer for aktivt medarbejde inden for arbejderbeskyttelsen for herigennem at opnå en høj arbejdssikkerhed på hele virksomheden. Af de brigadeformænd, mestre eller afdelingsledere, der er ansvarlige for arbejderbeskyttelsen inden for fagforeningsgruppens eller -klubbens område, forlanger han, at de bestemmelser, der er indført til beskyttelse af de arbejdende (m.h.t. arbejdstid, arbejdspauser osv.), overholdes. Han kontrollerer deres samlede virke på dette område. Alle mangler, som den arbejderbeskyttelses-ansvarlige fastslår, noteres i fagforeningsgruppens kontrolbog, som skal underskrives af mesteren eller brigadeformanden som vidnesbyrd om, at de har taget indholdet til efterretning. Arbejderbeskyttelseskommissionen er det organ under fagforeningsledelsen på virksomheden hhv. afdelingen, der er ansvarlig for arbejderbeskyttelsen, og kommissionen er nedsat af den faglige ledelse. Kommissionen har til enhver tid ret til at kontrollere overalt i virksomheden for at konstatere, om arbejderbeskyttelsesbestemmelserne overholdes, og den har ret til at undersøge farekilder og arbejdsprocesser i virksomhedens forskellige afdelinger samt ret til at foreslå de respektive ansvarlige personer egnede forebyggende forholdsregler og give vedkommende råd. Særlig opmærksomhed viser disse kommissioner ulykkesårsager. Arbejderbeskyttelseskommissionen er bemyndiget til at stille krav om omgående eller terminbestemt afskaffelse af mangler. Og virksomhedens leder har pligt til at opfylde alle disse krav.

Overvågelse af de arbejdendes sundhed

I DDR finder der ikke alene en regelmæssig overvågelse af de arbejdendes sundhed sted, men det samme gælder for befolkningen som helhed for rettidigt at erkende de såkaldte folkesygdomme. Med folkesygdomme forstår man sådanne lidelser, som ved deres udbredelse eller virkninger alvorligt skader folkesundheden og derfor fremfor alle andre må bekæmpes systematisk og intensivt. Hertil hører tuberkulosen. I DDR blev der med udbygningen af det allerede eksisterende tuberkulose-forsorgssystem taget det afgørende skridt til at udrydde denne lidelse som folkesygdom. De årlige røntgenundersøgelser og den systematiske vaccination af børnene, indførelsen af nye medikamenter og den storstilede udbyg-

ning og nybygning af Tb-sanatorier er de reelle forudsætninger for, at det kunne lykkes. Aldrig nogen sinde før har dødeligheden som følge af tuberkulose været så lav, og den falder fortsat. Et glædeligt bevis for de gode resultater, der på dette område er nået, er den kendsgerning, at et antal af sanatorier og kurhjem for tuberkuløse allerede nu kan finde anvendelse til andre formål.

Den anden gruppe af sygdomme, der betegnes som folkesygdomme, er kræften. Her har DDRs regering med „Forordningen om meldepligt i tilfælde af ondartede svulster" og indførelsen af en moderne kræftstatistik gjort en lovende begyndelse og indledt kampen mod kræften. I alle by- og landkredse findes der i dag en kræftlæge, der arbejder profylaktisk og overvåger alle svulstlidelser. I alle kredse finder der forebyggende kolposkopiske undersøgelser af underlivskræft sted; de muliggør en tidlig diagnose og dermed en rettidig behandling af denne ondartede sygdom. Stadig flere kvinder benytter sig af den hjælp, der tilbydes dem, og værner på denne måde om deres sundhed.

I bekæmpelsen af kønssygdommene har resultaterne været så store, at denne gruppe sygdomme ikke længere spiller nogen rolle som folkesygdom. Den socialistiske samfundsorden har frigjort kvinden og ligestillet hende med manden, og dermed er prostitution – en farlig smittefaktor – tillige bevet udryddet. I nye tilfælde spores smittekilden straks, og tages ligeldes under behandling. Moderne helbredelsesmidler sørger for resten. Befolkningens stadigt voksende moral i socialistisk forstand bidrager også til, at kønssygdommene inden for en overskuelig tid vil være udryddet.

Disse forholdsregler – og flere lignende kunne nævnes – vidner om forsorgen i det socialistiske samfund. Arbejdsloven foreskriver konstant lægelig overvågelse af alle mennesker, der gennem deres arbejde er udsat for særlige farer for sundheden, og som derfor kræver særlig opmærksomhed fra sundhedsvæsenets side.

§ 94

■ (1)

Arbejdende, der skal udføre fysisk anstrengende eller sundhedsfarligt arbejde, skal forinden dette arbejde påbegyndes, gennemgå en helbredsundersøgelse, der fastslår deres egnethed til dette arbejde, og skal under udøvelsen af arbejdet regelmæssigt undersøges. Disse undersøgelser er gratis.

■ (2)
Hvis lægen fastslår, at en arbejdende ikke mere er egnet til et bestemt arbejde af sundhedsmæssige grunde, må vedkommende ikke længere beskæftiges ved dette arbejde. Virksomheden skal i så fald aftale med vedkommende, at han skal overtage et andet arbejde, der svarer til hans evner og sundhedsmæssige tilstand, og skal – hvis dette ikke er muligt – være vedkommende behjælpelig med at skaffe sig en anden arbejdsplads.

Lægens afgørelse er bindende såvel for virksomhedens ledelse som for den arbejdende. Virksomheden skal gøre alt for, hvis en arbejdende ikke længere er egnet til et bestemt arbejde, at skaffe vedkommende en anden beskæftigelse på virksomheden.

Arbejdspladser med lettere arbejde

Der findes tilfælde, hvor en arbejdende ganske vist ikke er arbejdsudygtig, men hvor det dog på grund af hans almene sundhedstilstand falder ham vanskeligt at udføre sine arbejdsopgaver. For at hans velbefindende kan bedres, er det muligt midlertidigt at anvise ham en arbejdsplads med lettere arbejde (skånende arbejde), uden at han af den grund går ned i løn. Men ikke alene forebyggende, også som en slags efterbehandling kan der anvises arbejdspladser med lettere arbejde, for eksempel for atter at bringe en ulykkesramt ind i produktionsprocessen.

§ 95

■ (1)
En arbejdende skal have anvist et andet acceptabelt arbejde, hvis det efter lægeundersøgelse er fastslået, at hans arbejdsevne midlertidigt er nedsat eller at han af sundhedsmæssigt forebyggende grunde i en periode ikke kan fortsætte sit hidtidige arbejde (skånende arbejde).

■ (2)
Skånende arbejde kan anvises for en periode på indtil en måned. Anvisning i længere tid end en måned må kun finde sted med godkendelse fra virksomhedens lægekommission.

■ (3)
Under skånende arbejde betales der løn i forhold til det ydede arbejde. Ligger fortjenesten i så fald under gennemsnitsfortjenesten, skal der betales et udligningsbeløb svarende til forskellen op til gennemsnitsfortjenesten.

Arbejdssikkerhedsbeklaedning og -midler

Ved mange arbejdsprocesser er det for at undgå sundhedsskader og ulykker nødvendigt med arbejdssikkerhedsbeklædning og andre arbejdssikkerhedsmidler, f. eks. læderhandsker til svejsere, støvler til minearbejdere, olietøj til fiskere, støvbriller, svejsebriller, sikkerhedsbælter og anden sikkerhedsudrustning. Arbejderbeskyttelsesforordningerne fastlægger i alle enkeltheder, til hvilket arbejde og i hvilke erhverv der skal udleveres arbejdssikkerhedsbeklædning og -midler af virksomheden. Derudover giver et særligt katalog en oversigt over, hvor længe de enkelte arbejdssikkerhedsmidler må bruges. På denne måde kan enhver arbejdende ved hjælp af dette katalog fastslå, i hvilket omfang og hvor ofte han kan kræve arbejdssikkerhedsbeklædning og -midler udleveret af virksomheden.

Alle de nævnte udrustningsgenstande skal gratis stilles til de arbejdendes rådighed.

Ved alt arbejde, der rummer en fare for sundhedsskader eller forgiftning, skal virksomhedens ledelse stille neutraliserende stoffer eller styrkende midler til rådighed (mælk osv.). I øvrigt skal der være drikkevarer for hånden til alle arbejdende.

§ 96

For arbejdets varighed skal virksomheden gratis stille arbejdssikkerhedsbeklædning og -midler til rådighed i henhold til lovbestemmelserne. Arbejdssikkerhedsbeklædningen og -midlerne skal anvendes i overensstemmelse med deres formål og behandles omhyggeligt.

Arbejdsulykker og skadeserstatningspligt

Takket være den forebyggende sundheds- og arbejderbeskyttelse er antallet af arbejdsulykker i de senere år stadigt faldet. Men det er nødvendigt med fortsatte anstrengelser; der sker endnu for mange ulykker. Hvis nu en arbejdende i DDR under sit arbejde kommer ud for en ulykke, hvad gør så den socialistiske stat og den socialistiske virksomhed for ham?

1. En arbejdende, der som følge af et arbejdsuheld kun midlertidigt må afbryde sit arbejde, har krav på betaling af en kortfristet konstant ydelse fra socialforsikringen. Han modtager i så fald sygepenge, der andrager halvdelen af hans normale, bidragspligtige bruttogennemsnitsfortjeneste. Behandles han stationært (sygehusophold) modtager han alli-

gevel hele beløbet i sygepenge. Socialforsikringen yder dette beløb, lige til arbejdsdygtigheden er genoprettet eller en ulykkespension træder i kraft.

2. Endvidere modtager den ulykkesramte lige som alle arbejdende i DDR i ubegrænset tid al lægehjælp, medikamenter, sygehusophold osv. gratis gennem socialforsikringen.

3. Foruden socialforsikringens ydelser betaler virksomheden til den arbejdende i tiden indtil arbejdsdygtigheden er genoprettet et lønudligningsbeløb. Det ydes fra den første arbejdsudygtige dag og udgør forskellen mellem sygepengene fra socialforsikringen og 90 % af nettogennemsnitsfortjenesten. Den ulykkesramte er herigennem sikret i alt 90 % af sin hidtidige gennemsnitsfortjeneste i al den tid, han er arbejdsudygtig.

4. Fører en arbejdsulykke til invaliditet, yder socialforsikringen en fuld eller delvis ulykkespension. I tilfælde af en 100 % invaliditet udbetales en fuld ulykkespension. Denne andrager to tredjedele af den arbejdendes bidragspligtige månedsindkomst. Den delvise ulykkespensions størrelse retter sig efter graden af invaliditeten og udgør mellem 20 og 90 procent af den fulde pension. Hvis den invaliderede fortsat udfører arbejde (f. eks. lettere arbejde), udbetales den fulde eller delvise ulykkespension i fuldt omfang foruden den indtægt, den pågældende har af sit nye arbejde. Hvis den ulykkesramte skal have pleje, betales der et ekstra plejebeløb på 20 til 60 mark om måneden. For hårdt ramte kan plejebeløbet forhøjes til indtil 180 mark om måneden.

5. Ud over alle disse ydelser får arbejdere og funktionærer i de folkeejede industrivirksomheder i tilfælde af en arbejdsulykke, der medfører en 100 % vedvarende arbejdsudygtighed, en éngangs-ydelse svarende til et helt års bruttoløn fra Deutsche Versicherungsanstalt (den Tyske Forsikringsanstalt), hvor alle virksomheder er ansvarsforsikrede. Denne éngangsydelse udgør i tilfælde af delvis, vedvarende, men mindst 50 % arbejdsudygtighed, den del af et års bruttoløn, der modsvarer den vedvarende fastlåede procentuelle arbejdsudygtighed.

Understøttelse fra virksomhederne i tilfælde af arbejdsulykker og erhvervssygdomme

§ 97

Virksomhederne er forpligtet til at yde understøttelse og hjælp til de arbejdende i tilfælde af, at deres helbred har taget skade ved arbejdsulykker eller

erhvervssygdomme, eller til de efterladte i tilfælde af en arbejdendes død. De skal drage omsorg for, at den arbejdende, der ikke mere kan udføre sit hidtidige arbejde, eller de efterladte får et acceptabelt arbejde.

Hvis virksomheden baerer skylden for ulykken

Alle de hidtil anførte erstatninger får den arbejdende også i de tilfælde, hvor virksomheden overhovedet ikke kan betragtes som havende skylden for arbejdsulykken. Men hvis virksomheden tilmed er direkte ansvarlig for ulykken, har den ud over de allerede nævnte ydelser tillige en skadeserstatningspligt.

§ 98

(1)

Bliver en arbejdende offer for en arbejdsulykke eller en erhvervssygdom, fordi virksomheden ikke har opfyldt de pligter, som sundheds- og arbejderbeskyttelsen pålægger den, har han over for virksomheden krav på en erstatning for den skade, hans sundhed eller arbejdsdygtighed har lidt. Den arbejdendes krav rækker fra den mistede arbejdsfortjeneste, de nødvendige merudgifter ved hans fortsatte deltagelse i samfundslivet til de opståede materielle skader.

(2)

Hvis en arbejdende dør som følge af en arbejdsulykke eller en erhvervssygdom, fordi virksomheden ikke har opfyldt de pligter, som sundheds- og arbejderbeskyttelsen pålægger den, er virksomheden forpligtet til at erstatte den arbejdendes underholdsberettigede efterladte – for så vidt disse ikke er i stand til selv at tjene til dette underhold – det ved den arbejdendes død bortfaldende underhold i form af en pension. Virksomheden skal herudover afholde bisættelsesomkostningerne.

(3)

I kravet over for virksomheden medregnes ydelserne fra socialforsikringen og ydelserne fra de intellektuelles ekstra alderspension.

(4)

Forældelsesfristen for krav fra den arbejdendes side hhv. fra dennes efterladte, andrager to år. Fristen begynder med udgangen af det år, i hvilket den arbejdende hhv. dennes efterladte har fået kendskab til skaden og den erstatningspligtige.

■ (5)

Ydelser fra Deutsche Versicherungsanstalt til den arbejdende eller dennes efterladte har ingen indflydelse på størrelsen af det krav, der rejses over for virksomheden.

Virksomheden har altså skyld, hvis den ikke har opfyldt de forpligtelser, som sundheds- og arbejderbeskyttelsen pålægger den f. eks. hvis den har overtrådt arbejderbeskyttelsesforordningerne og herigennem forårsaget arbejdsulykken.

Den mistede fortjeneste skal i så fald erstattes den arbejdende i form af en månedlig pension.

Nødvendige merudgifter er f. eks. udgifter til særlig kost, ekstra kørepenge, understøttelse af børnene osv. En ekstra udgift er det også, når den invaliderede har fået anbragt en motor på den rullestol, som han gratis har modtaget fra socialforsikringen, og nu til stadighed må købe benzin. Et sådant ekstrabehov er rimeligt og acceptabelt. I denne forbindelse er en retsafgørelse fra domstolen i Leipzig værd at anføre: retten her kendte et fjernsynsapparat som en nødvendig merudgift til fortsættelse af deltagelsen i samfundslivet for en kvinde, der ved en fabriksulykke var blevet totalt arbejdsudygtig og ydermere havde fået ansigtet vansiret. I tilfælde af en arbejdsulykke med dødelig udgang kan de underholdsberettigede efterladte naturligvis ligeledes rejse krav over for virksomheden (om pension), for så vidt de ikke er i stand til selv at tjene til deres underhold.

Arbejdernes og funktionaerernes socialforsikring

Udformingen af socialforsikringen i DDR svarer nøje til de krav, som arbejderklassen og dens organisationer i årtier har kæmpet utrætteligt for. Men disse krav kunne først opfyldes, efter at Hitler-fascismen var blevet slået og arbejder- og bondestaten var blevet oprettet. Disse krav har derefter fundet udtryk især i de principper, der har været retningsgivende ved opbygningen af socialforsikringen i DDR.

Det vigtigste princip er, at socialforsikringen er ensartet og omfattende. I DDR blev således den opdeling af socialforsikringen overvundet, der indtil 1945 havde hersket i Tyskland. Opbygningen af et omfattende enhedssystem gjorde det muligt at koncentrere alle kræfter om den store, sociale opgave: at tage sig af sundhedsbevarelsen og af de arbej-

dendes materielle forsorg i tilfælde af sygdom, svangerskab og invaliditet samt i alderdommen. Princippet om den ensartede og omfattende socialforsikring er nært forbundet med socialforsikringens selvforvaltning gennem de forsikrede. I den socialistiske stats- og samfundsorden er socialforsikringens selvforvaltning gennem de forsikrede selv en del af det socialistiske demokrati. Selvforvaltningen er lagt i hænderne på fagforeningerne. Dette fagforeningsarbejde, der som oftest udføres frivilligt, sparer socialforsikringen for et kostbart forvaltnings- og administrationsapparat. Og derudover fører denne selvforvaltning ikke alene til sagligt rigtige afgørelser om ydelsernes størrelse i de enkelte tilfælde, men bidrager ligeledes til en forebyggende opdragelse af de forsikrede, fordi denne forvaltning er virksom umiddelbart på selve arbejdspladsen.

Da en omfattende forsikringsbeskyttelse forudsætter en udstrakt forsikringspligt, gælder i DDR princippet om social selvforvaltning. Ifølge lovens bestemmelser træder forsikringspligten automatisk i kraft, når et arbejdsforhold indgås.

§ 99

(1)
Socialforsikringens midler tilvejebringes gennem bidrag fra virksomhederne og de arbejdende.

(2)
Alle arbejdende har pligt til at forhindre et hvilket som helst misbrug af socialforsikringens ydelser.

(3)
Så længe et arbejdsforhold varer, er den arbejdende forsikret i socialforsikringen. Eventuel fritagelse for pligtforsikringen i tilfælde af minimal erhvervsudøvelse reguleres med en særaftale.

Med pligtforsikringens ikrafttræden udløses bidragspligten samtidigt. Arbejderne og funktionærerne skal betale 10 % af deres bidragspligtige bruttoindtægt, dog højst 60 mark om måneden. Yderligere 10 % for hver beskæftiget skal virksomheden afregne til socialforsikringen.

§ 100

(1)
De kompetente fagforeningsledelser på virksomhederne gennemfører på virksomhederne det Frie Tyske Fagforbunds opgaver på socialforsikringens område. De træffer afgørelserne om ydelse af betalinger, for så vidt socialforsikringens ydelser udbetales på selve virksomheden. I dette arbejde under-

støttes de af råd, kommissioner og befuldmægtigede for socialforsikringen. Virksomhederne er ansvarlige for den korrekte beregning og udbetaling af pengeydelserne.

■ (2)

Socialforsikringens forvaltninger ved det Frie Tyske Fagforbunds kredsledelser træffer afgørelse om ydelse af betalinger til arbejdende, på hvis virksomheder der ikke finder udbetalinger af socialforsikringens ydelser sted.

Det afgørende arbejde påhviler de over 200 000 befuldmægtigede og rådene for socialforsikringen, der som fagforeningsorganer på arbejdernes og funktionærernes vegne frivilligt leder socialforsikringen på virksomhederne. Takket være deres frivillige arbejde, har det været muligt helt og holdent at gennemføre selvforvaltningen.
Socialforsikringens ydelser er opdelt i pengeydelser og værdiydelser.

Vaerdiydelserne

§ 101

■ (1)

Socialforsikringen garanterer uden tidsbegrænsning alle arbejdende den nødvendige ydelse af alt, hvad der er nødvendigt til bevarelsen eller genoprettelsen af helbredet og arbejdsdygtigheden, samt i tilfælde af svangerskab.

■ (2)

De arbejdendes familiemedlemmer, som har berettigede krav, modtager de samme værdiydelser.

■ (3)

Til disse ydelser hører især læge- og tandlægebehandling, alle nødvendige læge- og helbredelsesmidler samt hjælpemidler, sygehusbehandling og kurophold.

1. Lægebehandling og sygehusophold

Den vigtigste værdiydelse er lægebehandlingen for de forsikrede og deres familiemedlemmer, som har berettigede krav. Denne behandling er gratis og uden tidsbegrænsning gennem lægerne og tandlægerne. De forsikrede og deres familiemedlemmer, som har berettigede krav, kan frit vælge deres læge.

Også den nødvendige stationære behandling og pleje på sygehus, kurhjem eller sanatorium er gratis og går på socialforsikringens regning.
I bestemte tilfælde ydes der hjemmepleje. Socialforsikringen overtager omkostningerne for det faguddannede plejepersonale.

2. Forsyning med lægemidler

Alle af en læge ordinerere medikamenter betales i fuldt omfang af socialforsikringen. Den forsikrede skal i DDR ikke betale noget selv, heller ikke når det drejer sig om den allerdyreste medicin, ligesom der ikke findes nogen form for recept-gebyr.

3. Helbredelsesmidler og ortopædiske hjælpemidler

Dertil hører bl. a. briller, brokbind, proteser, høreapparater, ortopædiske sko, massage, lysbade, indlæg osv. Disse modtager de forsikrede og deres familiemedlemmer på socialforsikringens regning. Disse ydelser forudsætter kun en af en læge attesteret nødvendighed, og de forsikrede skal ikke betale noget ekstra. Kun til ortopædiske sko skal der betales et beskedent omkostningsbidrag.

4. Kunstige tænder

Nødvendige kunstige tænder leveres på socialforsikringens regning.

5. Kørepenge

Kørepenge i forbindelse med, at en patient skal opsøge den nærmestliggende institution under sundhedsvæsenet, refunderes af socialforsikringen.

6. Værdiydelser under svangerskab

Alle udgifter i forbindelse med en fødsel (læge- og jordemoderhjælp, anbringelse på en fødeklinik osv.) betales i fuldt omfang af socialsikringen.

Pengeydelserne

§ 102 ■ Socialforsikringen garanterer følgende pengeydelser: a) Sygepenge hhv. dag-eller lommepenge ved forbigående arbejdsudygtighed som følge af sygdom, ar-

bejdsuheld eller erhvervssygdom og ved karantæne;
b) svangerskabs- og barselpenge ved moderskab;

c) understøttelse af enlige arbejdende til pasning af syge børn;

d) understøttelse ved midlertidigt uforskyldt tab af arbejdsplads;

e) aldersrente når aldersgrænsen er nået, pension i tilfælde af fuldstændigt eller delvist tab af arbejdsdygtigheden som følge af en arbejdsulykke eller en erhvervssygdom samt i tilfælde af invaliditet. Desuden enkepension ved en arbejdendes eller rentenyders død;

f) overgangsrente, når der skiftes arbejsplads for at undgå en erhvervssygdom;

g) plejepenge, særplejepenge eller blindeunderstøttelse;

h) begravelsespenge.

Sygepengene og lønudligningen

§ 103

■ (1)

Arbejdende, der er fritaget for arbejde som følge af en lægeligt attesteret arbejdsudygtighed, får for hver arbejdsdag et bestemt beløb i sygepenge. Dette andrager 50 procent af den bidragspligtige gennemsnitsfortjeneste.

■ (2)

I tilfælde af stationer behandling betales i stedet for sygepenge

a) til arbejdende, der skal forsørge familiemedlemmer, såkaldte dagpenge svarende til 80 % af sygepengebeløbet;

b) til arbejdende, der ikke har familiemedlemmer at forsørge og ikke fører egen husholdning, lommepenge svarende til 50 % af sygepengebeløbet;

c) til arbejdende, der ikke har familiemedlemmer at forsørge, men alligevel har egen husholdning, lommepenge svarende til 50 % af sygepengebeløbet så længe, der betales et udligningsbeløb ifølge § 104. Når udligningsbeløbet bortfalder, betales der dagpenge svarende til 80 % af sygepengebeløbet.

■ (3)

Ved stationer behandling på grund af arbejdsulykker, erhvervssygdomme samt tuberkulose betales der sygepenge. Antifascistiske modstandsfolk og ofre for naziregimet modtager sygepenge ved stationær behandling.

■ (4)

Sygepenge, dagpenge og lommepenge ydes fra den dag, arbejdsudygtigheden sætter ind til arbejdsdygtigheden er genoprettet, dog ikke længere end 26 uger. Varer arbejdsudygtigheden ud over de 26 uger, ydes der fortsat sygepenge, såfremt arbejdsdygtigheden kan påregnes genoprettet inden for de næste 13 uger. Dag- og lommepenge ydes ud over den 26. uge og indtil udløbet af den 52. uge, hvis arbejdsdygtigheden kan påregnes genoprettet inden for denne periode. For tuberkuloseramte, der er under stationær behandling, gælder særlige bestemmelser. Ved arbejdsudygtighed som følge af en arbejdsulykke eller en erhvervssygdom ydes der sygepenge, indtil arbejdsdygtigheden er genoprettet eller en ulykkespension er blevet fastsat.

§ 104

■ (1)

Arbejdende modtager fra virksomheden et udligningsbeløb svarende til differencen mellem sygepengene og 90 % af bruttogennemsnitsfortjenesten (lønudligning);

a) ved arbejdsudygtighed som følge af sygdom i indtil 6 uger pr. kalenderår;

b) ved arbejdsudygtighed som følge af en arbejdsulykke eller en erhvervssygdom i tiden indtil arbejdsdygtigheden er genoprettet eller indtil en ulykkespension er fastsat;

c) i tilfælde af lægeligt forordnet fravær fra arbejdspladsen på grund af smittefare (karantæne).

Antifascitiske modstandsfolk og ofre for nazireglmet modtager lønudligning fra virksomheden svarende til differencen mellem sygepengene og nettogennemsnitsfortjenesten, så længe vedkommende er arbejdsudygtig som følge af sygdom, arbejdsulykke eller erhvervssygdom eller i den tid, en karantæne varer.

■ (2)

Lærlinge modtager et udligningsbeløb svarende til differencen mellem sygepengene og nettolærlingelønnen:

a) ved arbejdsudygtighed som følge af sygdom i indtil 12 uger pr. kalenderår;

b) ved arbejdsudygtighed som følge af en arbejdsulykke eller erhvervssygdom i tiden indtil arbejdsdygtigheden er genoprettet eller indtil en ulykkespension er fastsat;

c) under karantæne.

Der skal skelnes mellem kortfristede og langfristede pengeydelser.

De kortfristede pengeydelser

1. Syge-, dag- eller lommepenge

I tilfælde af arbejdsudygtighed, som er attesteret af en læge, betaler socialforsikringen sygepenge fra første dag og for hver arbejdsdag. Der findes altså ingen karensdage mere – de første dage, hvor man er arbejdsudygtig og hvor der tidligere ikke blev ydet sygepenge. Sygepenge udbetales ligeledes i tilfælde af en karantæne.

2. Ydelser ved svangerskab og fødsel

Kvinder, der har udeerhverv, får under svangerskab og fødsel ydelser fra socialforsikringen. Ifølge „Loven om beskyttelse af moder og barn og kvindens rettigheder" har de krav på en svangerskabsferie på seks uger før fødslen og en ferie på otte uger efter fødslen. Socialforsikringen betaler i denne periode et beløb, der svarer til den hidtidige fulde løn.

De langfristede pengeydelser

1. Aldersrente og pension

Socialforsikringen betaler aldersrente til alle forsikrede, der for mandens vedkommende er fyldt 65 år og for kvindens vedkommende er fyldt 60 år. Renten udbetales også i tilfælde af, at vedkommende stadig væk arbejder.

Ulykkespension betales til alle forsikrede, der som følge af en arbejdsulykke eller en erhvervssygdom er blevet 20 % invalider eller derover.

Desuden findes der pensioner for invalider og efterladte, tillægspensioner på de folkeejede virksomheder og ekstra aldersrente for bestemte grupper af arbejdende (intellektuelle, jernbaneansatte osv.).

2. Plejepenge og særplejepenge

Foruden aldersrente og pensioner fra socialforsikringen betales der plejepenge til rentenydere, der er totalt arbejdsudygtig og som har behov for fremmed hjælp. Størrelsen af plejebeløbet er afhængig af omfanget af den pleje, der er nødvendig.

Foruden de omfattende ydelser fra socialforsikringen findes der ifølge paragraf 104 en lønudligning, som virksomheden yder i tilfælde af arbejdsudygtighed.
De gode resultater ved den socialistiske opbygning gjorde det i 1967 muligt at fastlægge større ydelser fra socialforsikringen til arbejdere og funktionærer med to eller flere børn. De modtager nu, når virksomhedens lønudligning bortfalder, væsentligt mere i syge- eller dagpenge fra 7. til 13. uge af arbejdsudygtigheden. Hvis der i den arbejdendes familie er to børn, andrager sygepengene for dette tidsrum 65 % af den gennemsnitlige nettoløn. Er der tre børn, udbetales der 75 %, med fire børn 80 % og med fem eller flere 90 % af denne løn. Disse forbedringer har man endnu ikke fået med i lovteksten.

Disse ydelser, som beskytter enhver arbejdende og hans familie mod en social nødsituation, forleder ganske vist endnu i dag enkelte arbejdende til misbrug. De foregøgler sygdom og udnytter den socialistiske samfundsorden til fordel for deres egoistiske interesser. Mod dette misbrug, der endnu kan forekomme i enkelte tilfælde, vender paragraf 105 sig.

§ 105

■ (1)

Virksomhedens leder, fagforeningsledelsen på virksomheden og socialforsikringsrådet har ret til, hvis de har formodninger om misbrug af socialforsikringens ydelser, at rette en anmodning om omgående kontrol af en arbejdendes sundhedstilstand til de ansvarlige institutioner under det statslige sundhedsvæsen.

■ (2)

Hvis en arbejdende på grov vis eller gentagne gange krænker bestemmelserne for ydelse fra socialforsikringen (sygeordningen), kan

a) virksomhedens leder give anvisning om, at lønudligningen,

b) fagforeningsledelsen på virksomheden hhv. socialforsikringens forvaltning træffe afgørelse om, at socialforsikringsydelserne

helt eller delvis skal bortfalde.

9. KAPITEL

§§ 106–116

Den socialistiske arbejdsdisciplin

Arbejdsdisciplinens indhold

§ 106

■ (1)

Den socialistiske arbejdsdisciplin kommer til udtryk i de arbejdendes bevidste handlen for at gennemføre alle arbejdendes fælles interesser i det socialistiske samfund. Denne arbejdsdisciplin beror på den grundlæggende overensstemmelse mellem samfundets interesser og den enkeltes, og den omfatter tillige et kammeratligt samarbejde, gensidig hjælp og agtelse såvel som en samvittighedsfuld opfyldelse af alle arbejdsopgaver for at virkeliggøre virksomhedens plan. Arbejdsdisciplinen er det afgørende grundlag for den socialistiske arbejdstilrettelæggelse.

■ (2)

De arbejde er især forpligtet til

a) at opfylde deres arbejdsopgaver ordentligt og inden for de fastsatte tidsfrister,

b) at øge den socialistiske ejendom og beskytte den mod beskadigelser og tab,

c) fuldt ud at udnytte arbejdstiden og produktionsmilderne, at anvende penge og materialer med sparsommelighed og at præstere kvalitetsarbejde,

d) at overholde sundheds- og arbejderbeskyttelsens bestemmelser såvel som brandregulativernes bestemmelser,

e) at følge anvisninger fra virksomhedens leder med henblik på opfyldelsen af deres arbejdsopgaver.

At producere i fællesskab er utænkeligt under anarkistiske forhold, hvor enhver kan skalte og valte som han vil. På denne måde vil der ikke kunne opnås noget resultat. Jo bedre arbejdsreglementet er, og jo bedre det overholdes, desto bedre er arbejdsresultaterne. Hvis alle arbejdende, der producerer i fællesskab, overholder arbejdsreglementet, hersker der en fortræffelig arbejdsdisciplin, og man vil til alles gavn også opnå en høj arbejdsproduktivitet. Hvis de arbejdende uden mål eller plan styrter rundt på virksomheden, hvis de kommer for sent på arbejde, hvis de ikke omgås økonomisk med hvert eneste gram, hver eneste øre og hvert eneste minut, hvis de arbejder dårligt eller producerer brok – ja, så skader de ikke kun sig selv, men hele kollektivet og hele det socialistiske samfund. Det er en selvfølgelighed, at det, når der tales om at overholde en socialistisk arbejdsdisciplin og følge anvisningerne fra de ledende medarbejdere, ikke drejer sig om underdanighed. Den socialistiske samfundsordens udviklingslove, kritikken og selvkritikken ville hurtigt få sådanne tendenser udryddet. Desuden udarbejdes arbejdsreglementet under alle arbejdendes medvirken, og det udtrykker på denne måde også deres vilje. På produktionsmøder og under mange andre demokratiske former har de arbejdende enhver tænkelig mulighed for at ytre deres forslag og kritik. Ingen virksomhedsleder har lov til at drage dem til ansvar herfor. Tværtimod – han skal fremme denne kritik. Under arbejdet derimod skal de arbejdende naturligvis følge anvisningerne og anordningerne, som de jo selv har været med til at udarbejde. De ansvarlige økonomiske funktionærers ledelse af arbejdskollektivet skal ubetinget sikres; i modsat fald ville alt det, som de arbejdende selv har godkendt, har drøftet og vedtaget som princip, hurtigt blive gjort til intet. Den socialistiske arbejdsdisciplins store betydning for forøgelsen af arbejdsproduktiviteten og den fortsatte forbedring af de arbejdendes levevilkår gør det nødvendigt, at alle arbejdende, ligegyldigt om det er en ledende funktionær eller en arbejder, opdrages til frivilligt at overholde disciplinen. Opdragelse, ikke straf – det er det socialistiske princip. Heri lå i de år, der nu er gået, og heri ligger endnu delvis i dag en stor opgave for fagforeningerne. Som de arbejdendes masseorganisation, som skoler i demokrati og socialisme var de og er de fortsat bedst af alle i stand til at indvirke på de arbejdende.

De fleste arbejdende i DDR har allerede igennem lang tid anset det for deres moralske pligt at værne om arbejds-

reglementet. Men naturligvis findes der her og der mennesker, der har en dårlig arbejdsmoral, der præsterer lidet, der ikke er indstillet på at yde samfundet noget videre, men gerne stiller store krav til det samme samfund. Deres klassebevidsthed er svagt udviklet, og de har endnu ikke været i stand til at erkende, at de på deres socialistiske virksomheder arbejder med deres egne produktionsmidler for sig selv, for deres egen arbejder- og bondestat. Over for disse arbejdende er det nødvendigt med et stadigt og indtrængende overbevisningsarbejde, som – hvis det hele ikke nytter noget og arbejdsdisciplinen groft krænkes – skal understøttes med passende disciplinære forholdsregler. Forbilledlig arbejdsdisciplin anerkendes gennem udmærkelser og er således tillige en spore for de endnu tilbageblevne. Hvis de arbejdende skal overholde arbejdsdisciplinen, skal deres rettigheder og pligter i forvejen være nøje fastlagt, og de skal kende dens indhold. Derfor findes der et arbejdsreglement.

Arbejdsreglementet

§ 107

(1)

For at skabe en socialistisk arbejdstilrettelæggelse og styrke arbejdsmoralen og -disciplinen skal der på virksomhederne på grundlag af lovbestemmelserne udarbejdes et arbejdsreglement.

(2)

I dette arbejdsreglement skal der især fastlægges

a) de for et fast arbejdsreglement nødvendige rettigheder og pligter gældende for virksomhedens leder, de ledende medarbejdere og de øvrige arbejdende;

b) udmærkelser for en forbilledlig opfyldelse af de stillede arbejdsopgaver, og

c) disciplinære forholdsregler i tilfælde af overtrædelser af arbejdsdisciplinen.

(3)

Arbejdsreglementet skal udarbejdes under de arbejdendes medvirken og sættes i kraft af virksomhedens leder i indforståelse med fagforeningsledelsen på virksomheden.

(4)

For områder, hvor der påhviler de arbejdende særlige arbejdspligter (f. eks. i de statslige organer, i trafik- og kommunikationsvæsenet) kan der udstedes

særlige bestemmelser inden for arbejdsreglementet. De kompetente organer inden for det centrale statsapparat skal udarbejde disse bestemmelser i samarbejde med fagforeningerne.

Hovedformålet med arbejdsreglementet er at give en forståelig og bindende fremstilling af ledelsen og tilrettelæggelsen af arbejdet i virksomheden. Arbejdsreglementet er ikke som de lokale overenskomster tidsmæssigt begrænset til at gælde i ét år, men gælder generelt i ubegrænset tid.

Hvem modtager ordener og ærestitler?

I DDR får kollektiver og enkeltpersoner ordener og ærestitler, såfremt de har ydet fremragende præstationer i samfundets interesse. Et eksempel herpå er bl. a. Erich Seifert, medlem af FDGBs forbundsledelse. Han har fået tilkendt ærestitlen „arbejdets helt". Erich Seifert var initiativtageren til en massebevægelse, der satte sig som mål at opdage og afdække spildtid i produktionen. Han arbejdede som svejser på et jernbanereparationsværksted i DDR. Under arbejdet havde han ofte ærgret sig over uregelmæssig forsyning med materialer, dårlig arbejdstilrettelæggelse o. s. v. På denne måde opstod en masse spildtid. Han tilslørede imidlertid ikke denne spildtid, men opførte den for sig. Indtil da havde arbejderne i det store og hele næppe registreret spildtiden. Man tog den for det meste med i købet som noget, der var uundgåeligt. Erich Seifert kunne også have affundet sig med denne tilstand; han fik det lige så lidt som alle andre at mærke direkte på sin løn. Men det gik hans æresfølelse som arbejder nær. Han spekulerede over, at spildtiderne skabte store tab for den socialistiske økonomi. Den tid, hvor han var dømt til uproduktivitet, opførte han for sig selv på sine arbejdssedler og afslørede på denne måde alle de mangler, der fandtes i arbejdstilrettelæggelsen osv., således at alle kunne få øje på det. Virksomhedens ledelse var nu tvunget til at sætte ind for at udrydde al spildtid og hindringer i arbejdet. Store dele af arbejdsstyrken på virksomheden tilsluttede sig denne metode; på denne måde undgik man milliontab for samfundsøkonomien, og arbejdsproduktiviteten steg i hele republikken.
For sådanne bemærkelsesværdige gerninger tilkendes menneskene i DDR de højeste udmærkelser. Det er ordener og medaljer, der uddeles for indsatser på det fredelige arbejdes front.

Udmærkelser

§ 108

■ (1)

Den socialistiske stat anerkender fremragende arbejdspræstationer fra de arbejdende og hædrer dem med udmærkelser. Statsmagtens kompetente organer og virksomhedernes ledere er forpligtet til at fremme den socialistiske arbejdsmoral og -disciplin ved at tilkende de arbejdende udmærkelser. De skal hædre de arbejdende enkeltvis eller i kollektiver med udmærkelser, såfremt de har præsteret fremragende arbejdsydelser, har opfyldt deres opgaver forbilledligt eller har arbejdet godt i lang tid uden afbrydelser på den samme virksomhed.

■ (2)

Udmærkelserne foretages i forståelse med de kompetente fagforeningsledelser. De skal principielt foretages i tilslutning til de præsterede ydelser, offentligt og på en værdig måde.

■ (3)

De arbejdende, der har modtaget udmærkelser, skal fremmes og der skal tages særligt hensyn til dem ved kvalificering.

Inden for et kollektiv af arbejdende mennesker bidrager udmærkelserne til at styrke den socialistiske arbejdsdisciplin. De bygger fremfor alt på, at så at sige alle arbejdende samvittighedsfuldt opfylder deres pligter. Men for de mennesker, der under socialistiske forhold på grov vis overtræder arbejdsdisciplinen, må den socialistiske arbejdsret også have mulighed for at træffe disciplinære forholdsregler. Ganske vist bliver disse tilfælde stadig færre og færre.

Den disciplinære ansvarlighed

§ 109

■ (1)

Hvis en arbejdende selvforskyldt tilsidesætter sine arbejdspligter, er virksomhedens leder berettiget til at tage en af følgende disciplinære forholdsregler, der skal ske skriftligt:

irettesættelse,

streng irettesættelse,

øjeblikkelig afskedigelse.

For øjeblikkelig afskedigelse gælder bestemmelserne i §§ 32 til 35.

■ (2)

Ved fastlæggelse af, hvilke disciplinære forholdsregler der skal tages, skal alle sagens omstændigheder tages i betragtning, specielt hvor alvorligt det pågældende disciplinbrud er, i hvor høj grad der er tale om egen skyld, den arbejdendes præstationer i øvrigt og de opdragende forholdsregler, der evt. tidligere allerede er blevet taget i anvendelse.

■ (3)

Afgørelsen om, hvorvidt en disciplinærsag ifølge arbejdsreglementet eller ifølge § 107 afsnit 4 er nødvendig, træffes af virksomhedens leder. Såfremt han finder det påkrævet, at konfliktkommissionen idømmer opdragende foranstaltninger, skal han overgive denne sag til gennemførelse af sådanne.

§ 110

■ (1)

Virksomhedens leder har pligt til ved gennemførelsen af en disciplinærsag et høre den pågældende arbejdende og at drage de arbejdende med ind i sagen. Denne skal gennemføres således, at den arbejdende selv bliver i stand til at erkende sin fejl og fremover overholde den socialistiske arbejdsdisciplin, og således at der tillige opnås en opdragende virkning på de øvrige arbejdende.

■ (2)

En disciplinærsag skal indledes umiddelbart, og senest fem måneder efter at de pågældende disciplinbrud er blevet kendt, og sagen skal være afsluttet inden for een måned, for at en opdragende virkning kan opnås. I tilfælde af brud på arbejdsdisciplinen, der samtidigt indeholder en strafbar handling, gælder de strafferetslige forældelsesbestemmelser.

§ 111

■ (1)

Irettesættelser og strenge irettesættelser udløber et år efter, at de er blevet udtalt. De kan før denne tid annulleres af virksomhedens leder, såfremt den arbejdende har lagt en forbilledlig arbejdsmoral og -disciplin for dagen.

■ (2)

Når en disciplinær straf udløber eller annulleres, skal alle bemærkninger om straffen fjernes og slettes på vedkommendes papirer i personaleafdelingen.

I paragrafferne 109 til 111 reguleres bestemmelserne for disciplinærsager. Ingen virksomhed må på nogen måde overtræde disse. Det er på det strengeste forbudt at gribe til andre forholdsregler, end de i § 109 nævnte. En bøde er f. eks. helt ulovlig som disciplinær forholdsregel. Det er yderst sjældent, at der på virksomhederne må gribes til disciplinære forholdsregler. Som regel er det tilstrækkeligt at øve opdragende indflydelse på den arbejdende ved en kammeratlig diskussion i den faglige klub.

Den, der anretter skader, må yde erstatning

Vi har allerede talt om denne grundsætning, der gælder for DDRs retsvæsen, nemlig i forbindelse med arbejdsulykker, der skyldes skødesløshed fra virksomhedens side. Også for de arbejdende gælder dette princip, såfremt de bærer skylden for opståede skader. Den socialistiske ejendom er det økonomiske grundlag for arbejder- og bondemagten. Den er bestemmende for samfundets velstand og dermed for forbedringen af alle menneskers leve- og arbejdsvilkår. Enhver, der skader denne ejendom ved egen skyld, uanset om det er virksomhedslederen eller arbejderen, må stå til ansvar for det. Arbejdslovens bestemmelser om den materielle ansvarlighed har til formål at forhindre, at skader i det hele taget opstår. Derfor bliver det fremfor alt sagt klart, at det kommer an på at finde frem til og afskaffe årsagerne til skader. Virksomhedens leder skal i dette arbejde støtte sig til alle arbejdende, for en virksom beskyttelse af den socialistiske ejendom er kun mulig, såfremt hele kollektivet på virksomheden tager del i den.

Den materielle ansvarlighed

§ 112

(1)

Er der opstået skade på socialistisk ejendom, skal virksomhedens leder med de arbejdendes deltagelse straks opklare årsagerne hertil og udrydde dem.

(2)

Hvis det fastslås, at en arbejdende bærer skylden for den opståede skade, idet han har forsømt sine arbejdspligter, er vedkommende forpligtet til at yde virksomheden erstatning for den opståede skade (materiel ansvarlighed).

(3)

Skadeserstatningen skal principielt ydes i penge, for så vidt den arbejdende ikke selv er i stand til at

udbedre den af ham forårsagede skade og såfremt dette er i samfundets interesse.

Betegnelsen „materiel ansvarlighed" anvendes i stedet for betegnelsen „skadeserstatning". Dette skyldes ikke blot, at der foruden materiel ansvarlighed også findes en disciplinær, en statsretslig og en strafferetslig ansvarlighed, men nok så meget for at give udtryk for den opdragende karakter, som bestemmelsen har. Ved de arbejdendes arbejdsretslige materielle ansvarlighed drejer det sig ikke i første række om skadeserstatning eller om at gøre det godt igen.

Hvorfor er der tale om en begraenset materiel ansvarlighed for arbejdernes og funktionaerernes vedkommende?

§ 113

■ (1)

En arbejdende, der forårsager en skade, er materiel ansvarlig for den direkte opståede skade, men dog højst i et omfang svarende til det beløb, hans månedlige tarifløn udgør.

■ (2)

Den direkte skade skal erstattes i fuldt omfang

a) ved tab af værktøj, arbejdssikkerhedsbeklædning eller andre genstande, som den arbejdende har modtaget fra virksomheden til personligt brug mod skriftlig kvittering, og for hvilke han er regnskabspligtig;

b) ved tab af penge eller værdigenstande, som den arbejdende eller kollektivet på grund af deres særlige arbejdsområde permanent bærer ansvaret for og er regnskabspligtige for, for så vidt der mellem vedkommende og virksomheden er truffet en skriftlig aftale herom. I rammeoverenskomsterne skal især fastlægges grænsen for en skadeserstatnings højde og de mulige erstatningspligtige.

Den materielle ansvarlighed træder ikke i kraft, hvis det fastslås, at den arbejdende eller kollektivet ikke bærer skylden for, at skaden er opstået.

■ (3)

Hvis flere arbejdende gennem skødesløshed har forårsaget en skade, hæfter den enkelte alt efter arten og omfanget af hans deltagelse og den grad af egen skyld, der er tale om. Hvis det ikke er muligt at fastlægge den enkelte arbejdendes andel af

skylden, er de alle skadeserstatningspligtige i samme omfang.

■ (4)
Ved fastsættelsen af skadeserstatningsbeløb skal de samlede omstændigheder (§ 109 afsnit 2) inklusive skadens virkninger og følger for samfundsøkonomien tages med i betragtning.

Ved at forpligte de arbejdende til at erstatte en del af en selvforskyldt skade på socialistisk ejendom, skal de på denne måde faktisk tvinges til samvittighedsfuldt at opfylde deres arbejdspligter i fremtiden. Den materielle ansvarlighed har altså i første række et opdragende, bevidsthedsfremmende sigte, men tillige også den funktion at beskytte socialistisk ejendom. Den opdragende virkning kommer fremfor alt til udtryk deri, at den materielle ansvarlighed er begrænset når der er tale om, at en skade er forårsaget af skødesløshed. Den arbejdende skal kun erstatte skader fuldt ud, som han med forsæt har forvoldt.

§ 114

■ (1)
En arbejdende, der med forsæt forårsager en skade, er i fuldt omfang materielt ansvarlig for skaden.

■ (2)
Hvis flere arbejdende i fællesskab med forsæt forårsager en skade, skal virksomheden gøre krav om skadeserstatning gældende mod alle deltagende. Virksomheden kan kræve den samlede fastlagte skadeserstatningssum af én af de deltagende i fuldt omfang eller af flere deltagende i passende andele.

I paragrafferne 113 afsnit 4 og 109 afsnit 2 henvises der til, at der ved fastlæggelsen af skadeserstatningssummerne foruden omfanget og virkningerne af skaden på samfundsøkonomien også skal tages hensyn til, hvor alvorlig en disciplinær overtrædelse, der er tale om, graden af egen skyld, den arbejdendes præstationer i øvrigt samt de opdragende forholdsregler, der hidtil har måttet tages i anvendelse. Det er altså ganske åbenbart, at opdragelsen og ikke skadeserstatningen i sig selv er stillet i forgrunden. Der kræves en differentieret anvendelse af princippet om den materielle ansvarlighed for i hvert enkelt tilfælde og under hensyntagen til alle faktorer at kunne træffe en sådan afgørelse, der garanterer det opdragelsesmæssige resultat. Den opdragende funktion fremgår også tydeligt af bestemmelserne i paragraf 115.

§ 115

■ (1)
Den arbejdendes materielle ansvarlighed skal, inden der er gået tre måneder, efter at en skade og dens ophavsmand er blevet kendt, gøres gældende for konfliktkommissionen hhv. kredsdomstolens afdeling for arbejdsretslige sager eller i en strafferetssag, og det må ikke ske senere end to år efter, at skaden er sket. For skadeserstatningskrav på grundlag af pligtforsømmelser, der samtidig er at betragte som strafbare handlinger, gælder straffelovens forældelsesbestemmelser.

■ (2)
I tilfælde af mindre skader kan den arbejdende forpligte sig til erstatning gennem en skriftlig erklæring.

■ (3)
Kan den arbejdende selv udbedre skaden (§ 112 afsnit 3), skal virksomheden aftale skriftligt med ham, på hvilken måde det skal ske.

■ (4)
Virksomheden kan give afkald på at gøre skadeserstatningskravet gældende, såfremt dette retfærdiggøres af de samlede omstændigheder (§ 109 afsnit 2) under særlig hensyntagen til skadens omfang og dens virkninger for samfundsøkonomien. Gives der afkald, skal det begrundes og skriftligt meddeles den arbejdende. Det samme gælder, hvis den arbejdende i overensstemmelse med aftaler har betalt en passende del af den fastsatte skadeserstatningssum og ved forbilledlig arbejdsmoral og -disciplin lader forvente, at han fremover vil respektere den socialistiske ejendom.

Virksomheden behøver slet ikke at gøre den materielle ansvarlighed gældende. Den giver f. eks. altid afkald på denne, hvis den arbejdende i øvrigt har vist en forbilledlig arbejdsmoral og -disciplin, hvis den pligtforsømmelse, der har ført til skaden, på ingen måde er typisk for ham. I så fald er anvendelsen af princippet om den materielle ansvarlighed i opdragende øjemed jo ikke nødvendig. Virksomheden kan ligeledes eftergive en del af det skadeserstatningsbeløb, der skal betales, hvis vedkommende arbejdende regelmæssigt har betalt af på det og gennem udmærket arbejdsdisciplin lader forvente, at han fremover vil respektere socialistisk ejendom. Så snart virksomheden kan fastslå dette, har anvendelsen af princippet om den materielle ansvarlighed op-

fyldt sin opdragende mission. Derfor hjemler Arbejdsloven ret til at give afkald på restfordringen.

Bestemmelserne om den materielle ansvarlighed har nu været i kraft nogle år. Der lød godt nok i starten mange skeptiske røster, der ytrede betænkelighed ved, om man virkelig kunne opnå en opdragende virkning, når man begrænsede ansvarligheden i tilfælde af skødesløshed til højst en månedsløn. Men praksis har bevist: Denne begrænsning har ikke forledt til letsindigheder i arbejdet, fordi man jo „kun" kunne risikere at skulle af med en månedsløn. Således tænker overhovedet kun meget få mennesker, men selv for dem er en månedsløn i sidste ende heller ikke småpenge. Naturligvis ville specielt for denne kreds fuld materiel ansvarlighed være mere effektiv. Men Arbejdsloven indeholder nu engang det, der er typisk for livet i vor republik; og det er det normale, samvittighedsfulde arbejde, som uden skader udføres af millioner af mennesker. Hvis et menneske skulle gøre en fejl, hvis han skulle forårsage skader, så ville det i tilfælde af større skader være urimelig hårdt at lade ham hæfte herfor. Han ville i måneder og år miste arbejdsglæden, fordi skadeserstatningspligten hang over hovedet på ham. Fuld materiel ansvarlighed er desuden heller ikke forenelig med socialistisk arbejdsret af den grund, at arbejdsprocessen rummer langt større farer for at begå fejl med finansielt alvorlige følger, end det er muligt i fritiden. I produktionen kommer menneskene i berøring med maskiner, anlæg og instrumenter, som de ellers næppe ville få at se. Disse ofte meget komplicerede anlæg repræsenterer værdier, der kan ødelægges eller beskadiges ved den mindste smule skødesløshed. Man taler her berettiget om lille årsag, stor virkning. Men den store virkning består også i, at skadeserstatningssummer ville opstå, som aldrig kunne overkommes. Det ville ikke opdrage, men snarere virke tilintetgørende.

Den materielle ansvarligheds forudsaetninger

Hvis en arbejdende skal drages materielt til ansvar, må den første forudsætning være, at han virkelig har forsømt sine arbejdspligter. Hvis en arbejdende tilføjer en virksomhed skade, uden at dette er i sammenhæng med hans udførelse af arbejdsopgaver eller med hans tilstedeværelse på virksomheden i forbindelse med udførelse af arbejdspligter, gælder i så fald ikke arbejdsretten, men han hæfter i overensstemmelse med civilretslige bestemmelser. Som eksempel følgende

tilfælde: I en lille by i DDR kørte en chauffør i arbejdstiden uden tilladelse private transporter med en lastbil. For at tjene lidt ekstrapenge kørte han affald fra en privat grund til en losseplads. Herunder skred han i et vandløb med lastvognen. Vognen blev ødelagt totalt. Chaufføren hæftede for skaderne ifølge civillovgivningen og måtte erstatte skaden i fuldt omfang. Hans forseelse havde ingen forbindelse med hans udførelse af sine arbejdsopgaver, og som følge heraf kunne den arbejdsretslige, begrænsede materielle ansvarlighed ikke bringes i anvendelse.

En anden forudsætning for den materielle ansvarlighed er den materielle skyld. Den arbejdende må have gjort sig skyldig i en tilsidesættelse af sine arbejdspligter. Uden at have gjort sig skyldig, kan han heller ikke hæfte for skaden. Han kan have gjort sig skyldig med forsæt eller ved skødesløshed. Hvilken form, der foreligger, skal undersøges nøje, for deraf afhænger det for det første, om han skal hæfte i begrænset omfang eller fuldt ud for skaderne, og for det andet er spørgsmålet vigtigt set ud fra opdragelsesmæssige grunde. En arbejdendes pligtforsømmelse kan kun fastslås, såfremt virksomheden finder frem til sandheden. Uden en grundig undersøgelse kan virksomheden let komme til at pådutte den arbejdende skylden for det ene eller andet.

Beskyttelsen af de personlige ejendele på virksomheden

Skader, opstået ved ukorrekt arbejde, behøver ikke altid at berøre materialer, maskiner, penge, varelagre osv. Arbejdsloven forudser også den mulighed, at der kan opstå skader på en arbejdendes personlige ejendele eller sågar på hans sundhed. Med andre ord: Ikke blot virksomheden kan tilføjes skader, men det samme kan ske for den arbejdende under arbejdet og under hans tilstedeværelse på virksomheden. Den socialistiske Arbejdslov regulerer disse spørgsmål klart og tydeligt. § 98 behandler skadeserstatning ved arbejdsulykker og erhvervssygdomme, og § 116 behandler erstatning i tilfælde af, at de arbejdende har lidt andre skader.

Virksomhedens materielle ansvarlighed

§ 116 Lider en arbejdende skade ved at virksomheden gør sig skyldig i tilsidesættelse af pligter, der opstår af arbejdsretsforholdet, har den arbejdende over for virksomheden krav på erstatning af skaden.

Enhver arbejdende medbringer dagligt personlige ejendele i virksomheden eller opbevarer til stadighed nogle der (arbejdstøj osv.). Disse ejendele, og i det hele taget hans samlede personlige ejendom, er for det meste resultatet af hans arbejde i virksomheden. Arbejdet er praktisk taget den eneste kilde for den arbejdendes personlige ejendom.

Virksomheden har ikke lov til at forholde sig ligegyldigt over for disse medbragte personlige ejendele. Virksomheden skal sørge for, at disse ejendele er i sikkerhed. Arbejdsloven skaber med paragraf 116 en beskyttelse af disse ejendele.

10. KAPITEL

§§ 117 – 122

De arbejdendes kulturelle og sportslige aktivitet og den sociale forsorg på virksomhederne

Den kulturelle aktivitet

Nært forbundet med udviklingen af en ny, socialistisk livsform for de arbejdende mennesker fuldbyrdedes i DDR en kulturrevolution af enormt omfang.

Hvor vanskelig, men tillige hvor storslået denne udvikling i vor del af Tyskland var, kan vel kun forstås rigtigt, når man gør sig menneskenes åndelige fornedrelse, det kulturelle kaos klart, som fascismen styrtede det tyske folk ud i. I ruiner lå ikke kun Humboldt-universitet og den Tyske Statsopera i Berlin, Goethe-huset og Nationalteatret i Weimar, kunstbyen Dresden, domkirkerne i Halberstadt og Magdeburg, men også mange andre vidnesbyrd om den store tyske nationalkultur. De er alle opstået på ny. For arbejderne på de folkeejede virksomheder og for landbefolkningen blev der skabt kulturcentrer af helt ny art. Kulturpaladser, de arbejdendes kulturhuse og andre former for kulturcentrer opstod overalt i by og på land. Der findes i dag ikke een kommune i DDR, der ikke råder over et bibliotek.

Socialismen er i sig selv menneskehedens største kulturelle bedrift. „Der er lagt et fundament – socialismen bygges", skrev den tyske digter Johannes R. Becher. Gående ud fra dette faste fundament og inspireret af denne vished vokser og gror den socialistiske tyske nationalkultur, og folkemassernes skabende kraft udfolder sig. Mange arbejdende, der tidligere næppe kunne gå til en koncert eller i teatret, er i dag

ikke kun faste teater- og koncertgængere, men selvstændigt skabende amatørkunstnere og kritikere. Denne proces, der er så karakteristisk for udviklingen af den socialistiske nationalkultur, forstærkes til stadighed. Kunsten profiterer heraf, vinder i livsfylde. Festlighed og dagliglivet forbindes på en storartet måde. Mange skabende mennesker forbinder kunstnerisk begejstring med deres vilje til daglig opbygningsarbejde. Folkemassernes kulturelle skabende indsats kommer allerede i dag til udtryk på tusinde forskellige måder. Og med denne hurtige og konstante forandring af nutiden kan det fremtidige tydeligt ses.

„Vi er jo først begyndt – hvordan vil mon fremtiden være . . ." hedder det i det værk, der blev skrevet af den tyske digter Stephan Hermlin på bestilling af minearbejderne.[1] Denne fremtid står for menneskene i det socialistiske samfund ikke som en utopi. Den er det reale perspektiv på videnskabens og kulturens område, den vokser ud af virkeligheden. I det, der i går var sporadisk og i dag allerede er udbredt, fremtræder det hele som socialismens nye historiske kvalitet i fremtiden. Mange socialistiske arbejdsfællesskaber af arbejdere, kunstnere og forfattere viser allerede frem til den tid, hvor den århundredegamle kløft – forstærket af kapitalismen – mellem åndens og håndens arbejdere for altid vil være forsvundet.

De arbejdendes egen kunstneriske virksomhed er et element, som er bestemmende for kulturen i DDR. Et fællesskab af professionelle og amatørkunstnere vokser op. Amatørkunsten skaber mange nye talenter og begavelser og beriger herigennem kunsten og litteraturen.

Af den kunstinteresserede arbejder udvikler sig den malende, komponerende, musicerende og teaterspillende arbejder, og af den læsende arbejder udvikler sig den skrivende arbejder. Denne gode udnyttelse af fritiden fremmer livsglæden, gør mennesket til en åndeligt, moralsk og fysisk udviklet personlighed.

Fagforeningerne agiterer med abonnementsordninger for regelmæssig teater-, opera- og koncertbesøg. På mange virksomheder har op til 60 % af de beskæftigede sådanne abonnementer. Fagforeningsbibliotekerne, der findes på alle folkeejede virksomheder uden undtagelse, gør bogen til

1 Stephan Hermlin, Mansfelder-oratoriet, Magdeburg (1950), s. 19

arbejderens gode ven. De af fagforeningerne årligt arrangerede arbejderfestspil er et storstilet præstationens skue for alle kulturelt skabende kræfter i DDR. Inden for dette arrangement viser i tusindvis af professionelle og amatørkunstnere deres programmer for hundredetusinder af arbejdende.

De største socialistiske virksomheder råder over kulturhuse, de mindre over klubber og lignende indretninger. Disse er ikke blot virksomhedernes politiske og kulturelle centrer, men fungerer tillige som sådanne for mindre byer og de omkringliggende områder. Folkekunstgrupperne optræder for kollegerne såvel som for befolkningen. Klubberne arrangerer underholdnings- og danseaftener for gamle og unge. De meget alsidige arrangementer for børnene må særligt fremhæves. Også cirkel- og hobbykredsarbejdet er stærkt udviklet. Vi finder her male-, tegne- og fotograficirkler; her mødes frimærkesamlerne, folk, der holder akvariefisk, bygger modeljernbaner og meget andet.

Den kulturelle og sportslige aktivitet

§ 117

■ (1)

For at virkeliggøre retten til uddannelse og udviklingen af et nyt, socialistisk menneske og dermed et højt dannet samfund er virksomheden forpligtet til

a) at udvikle et alsidigt kultur- og sportsliv – ikke mindst for at bidrage til at tilfredsstille alle de kulturelle behov, der opstår ud fra den stræben at arbejde, lære og leve socialistisk – og at fremme de arbejdendes aktivitet som amatørkunstnere;

b) at understøtte skoleungdommens socialistiske uddannelse og opdragelse og den forsorg for de ansattes børn, der gennemføres af fagforeningsledelsen på virksomheden, og sikre undervisningen i produktionen.

■ (2)

Virksomheden er forpligtet til i denne forbindelse at arbejde sammen med det Frie Tyske Fagforbund, den Frie Tyske Ungdom og de øvrige samfundsmæssige organisationer.

§ 118

■ (1)

De kulturelle indretninger på virksomheden såsom kulturhuse, klublokaler og biblioteker skal stå til rådighed for virksomhedens fagforeningsorganisation; ligeledes skal sportsanlæg m. v. gratis kunne benyttes af virksomhedens sportsklub.

■ (2)

Virksomheden bærer alle budgetterede udgifter til driften af kultur- og sportsindretningerne på virksomheden såvel som løn og lønninger til de arbejdende, der er beskæftiget ved disse.

Den sportslige aktivitet

Selv sporten er, som det fremgår af paragrafferne 117 og 118, taget med i Arbejdsloven. Det er typisk for en socialistisk lovbog, for socialismen – det vil samtidigt sige, at kraftige, sunde og livsglade mennesker skal vokse op, og derfor skal der overalt skabes de bedst mulige betingelser herfor. Der spares hverken på udgifter eller anstrengelser for at gøre sporten til en fast bestanddel af livet i DDR.

Sportsfolkene i DDR er organiseret i deres eget forbund, det Tyske Gymnastik- og Idrætsforbund. Men det indebærer ikke, at man skal være medlem for at kunne dyrke sport. Hver eneste borger i DDR kan gratis benytte og gøre brug af de mangfoldige sportslige muligheder, som det socialistiske samfund byder på. Også fagforeningerne bidrager hertil, idet de fremfor alt stiller finansielle midler til rådighed for virksomhedernes sportsklubber. En tredjedel af befolkningen driver sport.

Pionerorganisationen (for børn fra 7 til 14 år) arrangerer interessante og populære sportskonkurrencer for børnene – som f. eks. „det lille fredsløb" (cykleløb), konkurrencen om „de gyldne snesko" osv. Der er også „Olympia-stævnet", hvor de unge kan træffe sammen med de mest fremtrædende kendte sportsfolk. Utallige børn og unge er herigennem blevet inspireret til at gå i de store sportsstjerners fodspor. En fremragende plads i sportlivet indtager børne- og ungdomsspartakiaderne. Det er de olympiske lege for børn og unge i DDR. De bedste unge sportsfolk mødes her, og man er derved på et tidligt tidspunkt i stand til at finde frem til de kommende topidrætsfolk. FDGB's forbundsledelse stifter vandrepokaler og vandrepræmier, for dermed at fremme sporten. Konkurrencer om sådanne pokaler finder sted inden for sportsgrenene fodbold, volleyball, atletik, gymnastik og skihop. De bedste virksomheder inden for folkesporten i de enkelte kredse modtager vandrepræmier.

Med en sådan omfattende støtte af sporten er der ingen grund til at undre sig over, at DDR har et ord at skulle have

sagt inden for det internationale sportsliv. Alene i 1966 vandt DDR's sportsfolk ved verdens- og europamesterskaber 36 guld-, 24 sølv- og 42 bronzemedaljer.

Den sociale forsorg

§ 119

■ (1)

Den sociale forsorg for de arbejdende er en opgave, som påhviler virksomhederne. De skal i denne forbindelse arbejde nært sammen med fagforeningsledelserne.

■ (2)

Virksomhederne er især forpligtet til:

a) at forsyne de arbejdende i virksomheden og på arbejdspladsen med førsteklasses mad, levnedsmidler og forfriskninger;

b) at bidrage til en forbedring af de arbejdendes boligforhold, især ved at understøtte arbejdernes boligbyggeri;

c) at indrette og vedligeholde omklædningsrum, opholdsrum og vaskerum;

d) at skabe ordentlige og sikre opbevaringsmuligheder for de ejendele, som de arbejdende medbringer på virksomheden i forbindelse med deres arbejde. Nærmere herom skal fastlægges i virksomhedens arbejdsreglement.

§ 120

■

Transporten til og fra arbejde skal tilrettelægges således af de statslige organer, Rigsbanedirektionen og rutebilsvæsenets distriktsledelser, at der skabes de gunstigst mulige trafikforbindelser for de arbejdende.

Et socialistisk arbejdsretsforhold er ikke udtømt med, at den arbejdendes rettigheder er sikret, at han kan udfolde sine skabende evner, at han får udregnet og udbetalt sin løn korrekt, at der findes fastsatte arbejdspauser osv. En socialistisk virksomhed skal tillige drage omsorg for, at den arbejdende i de ham tilsikrede pauser kan komme til at slappe af. Hertil hører rene og behagelige opholdsrum, førsteklasses og billig forplejning i virksomheden, salg af levnedsmidler i virksomheden, grønne anlæg osv.

På så at sige alle virksomheder findes der varmt køkken. Kantinerne byder i regelen på flere retter at vælge imellem.

Tilskud fra staten og fra virksomheden muliggør, at måltiderne kan sælges til priser, der ligger langt under, hvad de reelt koster. Mange store virksomheder driver allerede i dag firmarestauranter, hvor arbejderne kan vælge deres mad ud fra righoldige spisekort. For også at give mindre og mellemstore virksomheder disse muligheder, er der blevet indrettet store restauranter for flere virksomheder i fællesskab. Dette er ikke kun mere fordelagtigt og billigere for gæsterne, men tillader også en vidtgående mekanisering af køkkenet. Endvidere er det på sådanne firmarestauranter og store fællesrestauranter også muligt at tilberede smørrebrød og frokostretter, at forsørge natholdene med mad osv. „Bydrengene" og „kaffekogerne", som før var så almindelige, er næsten helt forsvundet. Ifølge paragraf 119 forpligtes virksomheden til at understøtte arbejdernes boligbyggeri. Genopbygningen af de under krigen ødelagte byer og landsbyer samt nybygningen af boliger ligger i statens hænder. Det private boligbyggeri er ganske ubetydeligt. Arbejdernes andels-boligbyggeri nyder enhver tænkelig form for understøttelse. Det blev startet for på den kortest mulige tid at skaffe de arbejdende gode og samtidig billige boliger og for at give dem mulighed for på andelsbasis selv at forvalte deres boliger. Andelsselskaberne modtager statslige rentefrie lån, der for en dels vedkommende ikke skal betales tilbage. Disse udgør omkring 85 % af byggeomkostningerne.

Forsorgen for arbejdsveteraner

§ 121

De arbejdsveteraner, der forlader virksomheden, skal drages med ind i den kulturelle aktivitet og den sociale forsorg.

Det er under socialistiske forhold naturligt, at de mennesker, der igennem årtier har stillet deres kraft og kunnen til rådighed for deres virksomhed, fortsat skal føle sig knyttet til denne og skal nyde godt af dennes forsorg. Skønt det i denne forbindelse egentlig ikke drejer sig om et arbejdsretsligt spørgsmål, er principielle bestemmelser herom alligevel blevet taget med i Arbejdsloven. Arbejdsveteranerne får f. eks. tilbudt gratis ferieplads er; de bliver indbudt med til fester på virksomheden, og det skorter heller ikke på andre sociale tilskud. Til bestridelse af de her opregnede kulturelle og sociale opgaver for virksomhederne skal der naturligvis stilles tilsva-

rende finansielle midler til rådighed. Det er ikke svært at forestille sig, at driften af kulturhuse, sportsanlæg o.s.v. koster virksomhederne mange penge. Dette spørgsmål indeholder paragraf 122 bestemmelser om.

Kultur- og socialfonden

§ 122

(1)

Til fremme af de arbejdendes kulturelle og sportslige aktivitet og af deres sociale forsog skal der på virksomhederne i overensstemmelse med lovbestemmelserne oprettes kultur- og socialfonden.

(2)

Anvendelsen af disse midler skal fastlægges i virksomhedens lokale overenskomst. Virksomhedens leder træffer bestemmelser om anvendelsen af disse midler i fællesskab med fagforeningsledelsen på virksomheden.

Kultur- og socialfonden skal anlægges af virksomheden foruden virksomhedens præmiefond.

Virksomhedens leder kan kun i samarbejde med fagforeningsledelsen på virksomheden disponere over denne fond. Fondens samlede beløb opdeles regelmæssigt på de forskellige former for forsorg og tilskud (social understøttelse, kulturarbejde, sport, børneforsorg o.s.v.) og skal i denne form medtages i den lokale overenskomst.

Fagforeningsledelsen på virksomheden skal agte nøje på, at dens medbestemmelsesret også i disse anliggender overholdes; for den tilrettelægger jo sammen med virksomhedens ledelse hele det kulturelle, sportslige og sociale arbejde på virksomheden.

11. KAPITEL

§§ 123 – 133

Fremhjoelpningen af den udearbejdende kvinde

Hvorfor har lovgiveren viet et særligt kapitel til fremhjælpning af den udearbejdende kvinde? Er det ikke et socialistisk lovkompleks? Og er socialisme ikke netop ensbetydende med kvindens fuldstændige ligeberettigelse? Lige så længe den første tyske arbejder- og bondestat har bestået, er princippet om ligeberettigelsen atter og atter blevet taget med i alle vigtige love og beslutninger. Men dermed er jo ikke automatisk ligeberettigelsen blevet gennemført i praksis. Kvindens århundredegamle undertrykkelse er jo ikke et overstået kapitel, bare fordi ligeberettigelsen er lovmæssigt garanteret. Skønt der på dette område i DDR kan opregnes væsentlige fremskridt, er der endnu meget at gøre, før kvinderne overalt har indtaget den plads i samfundslivet, som tilkommer dem. Fremfor alt drejer det sig om at uddanne flere og flere kvinder til fagarbejdersker, mestre og ingeniører og at betro dem ledende stillinger inden for økonomien, staten og samfundet. For at opnå dette – og for i det hele taget at erkende hele dette problem, der på det nuværende tidspunkt endnu hænger sammen med kvindens ligeberettigelse som arbejdende og moder – findes der i Arbejdsloven et særligt kapitel om kvinderne.

Almene principper

§ 123

■ **(1)**

Kvindens ligeberettigelse i det socialistiske samfund virkeliggøres fuldt ud ved hendes deltagelse i arbejdsprocessen og hendes medvirken i statens og samfundets ledelse.

■ (2)

Statmagtens organer og virksomhedernes ledere er forpligtet til at skabe alle nødvendige forudsætninger for, at det bliver muligt for kvinderne at tage del i arbejdsprocessen, at udvikle deres skabende evner og samtidig at leve op til deres store samfundsmæssige opgave som moder.

Den netop citerede paragraf blev suppleret med principielle regeringsbeslutninger, og virksomhederne fik i denne forbindelse stillet bestemte opgaver. Således hedder det for eksempel i en beslutning, at det principielt skal tilstræbes, at alle mester-områder, hvor der overvejende arbejder kvinder, ledes af en kvindelig mester. For at kunne gennemføre denne bestemmelse, skal virksomhedernes ledere træffe beslutninger med bindende virkning, som sigter på nybesættelse af sådanne stillinger med kvinder. 47 % af alle arbejdende i DDR er kvinder. Det er en meget høj procentdel og overgås vel næppe af noget andet land i verden. Det at mange kvinder frit og skabende deltager i det samfundsmæssige produktionsliv, er det vigtigste skridt på vejen til den fulde ligeberettigelse.

Men det ville ikke have noget med ligeberettigelse at gøre, hvis ikke der samtidig blev taget hensyn til kvindens særlige fysiske og fysiologiske egenart i erhvervslivet. Naturligvis medfører ligeberettigelsen også de samme pligter; men kvindens arbejdsbetingelser skal være af en sådan karakter, at hendes sundhed, hendes kulturelle behov, hendes pligter som moder og familielivet garanteres trods hendes erhverv. Kvindens fysiske og fysiologiske egenart skal der derfor allerede tages hensyn til ved oprettelsen af nye arbejdspladser.

§ 124

■ (1)

Under den socialistiske rekonstruktion, ved oprettelsen af nye projekter, anlæg og maskiner skal det sikres, at stadig flere arbejdsområder og -pladser bringes i overensstemmelse med kvindens fysiske og fysiologiske egenart.

■ (2)

Statmagtens lokale organer og virksomhedernes ledere skal arbejde på en stadig forbedring og udvidelse af institutioner til anbringelse, pleje og opdragelse af de arbejdende kvinders børn i overensstemmelse med den socialistiske produktion såvel som det samlede samfundsmæssige og kulturelle liv.

■ (3)

Alsidige servicevirksomheder til aflastning af den udearbejdende kvinde i det huslige arbejde skal skabes og videreudvikles af de lokale statslige organer i samarbejde med virksomhederne.

Den i afsnit 2 stillede opgave er af stor betydning for kvinden. Hvis der ikke var mulighed for at få børnene passet i arbejdstiden, ville kvindens ret til arbejde jo blot stå på papiret; hun måtte i så fald give afkald på selvstændigt erhverv. Antallet af børnehaver og vuggestuer hænger altså nært sammen med kvindens ligeberettigelse.

Hvilke muligheder har de arbejdende i DDR for at få deres børn anbragt? For børn op til tre-årsalderen findes der vuggestuer. Her passes børnene af barneplejersker. Der findes i øjeblikket mere end 126 000 vuggestuepladser – det betyder 150 pladser for hver 1000 børn i denne alder. For børn i alderen fra tre til seks år findes der børnehaver. Her passes børnene af erfarne børnehavelærerinder. 53 % af alle børn i forskolealderen går i dag i børnehave. Hvert 3. skolepligtige barn indtil 6. klasse kan besøge et fritidshjem eller benytte sig af lektielæsningslokaler efter skoletid. Her tilses de af fritidslærere og -lærerinder, der for de flestes vedkommende er fuldt uddannede lærere.

Den gode understøttelse af den udearbejdende kvinde kan dog ikke tilsløre den kendsgerning, at kvinden i husholdningen stadig væk trækker hovedlæsset.

For at aflaste kvinderne i deres store huslige arbejde, er virksomhederne forpligtet til at skabe forskellige lettelser. Tøjvask – noget af det hårdeste og mest tidskrævende arbejde i hjemmet – overtages, for så vidt man ikke selv har vaskemaskine eller lader vaske på et vaskeri, i dag af mange virksomheder. En del virksomheder har oprettet reparationsbrigader, der sætter elektriske apparater, de sanitære installationer o.m.a. i de ansattes hjem i stand og fremfor alt letter de enlige udearbejdende kvinder for mange bekymringer. Ekspresstrygestuer og systuer, udlejning af bleer, sengetøj og husholdningsredskaber af forskellig art er med til at give kvinderne mere fritid.

Indkøbsmulighederne forbedres ligeledes til stadighed, og der indføres nye handelsmetoder. Selvbetjeningsbutikker, automatforretninger, bestillingssystemer o.l. har vist deres værd for mange varegruppers vedkommende. De udearbejdende

kvinder er også interessede i at kunne købe halvfærdige retter, istandgjorte grøntsager, skrællede kartofler og andre sager, der betyder en lettelse i husholdningen. Levnedsmiddelindustrien og handelen bestræber sig på i voksende omfang at kunne tilbyde netop sådanne varer. – Yderligere en hjælp for de udearbejdende kvinder er det krav, der fastslås i Arbejdslovens paragraf 119 om sikring af gode forsyninger direkte på arbejdspladserne. Med indretningen af firmarestauranter, hvor hele familien kan indtage sine måltider, har man skabt en ny lettelse for de udearbejdende kvinder.

Mange andre lettelser er naturligvis mulige, og alle statslige organer, virksomheder og samfundsmæssige organisationer – fremfor alt fagforeningerne – søger til stadighed nye veje. Derfor findes der under fagforeningsledelserne i virksomhederne specielle kvindeudvalg, som efter egne drøftelser fremsætter ønsker, forslag og kritik fra deres kvindelige kolleger over for fagforeningsledelsen.

Alle udearbejdende husmødre har en månedlig af virksomheden betalt fridag (husholdningsdag), således at de på denne dag kan udføre det mest tidskrævende og anstrengende husholdningsarbejde og således få mere fritid. Forudsætningen for at få denne fridag er, at kvinden har egen husholdning, at manden arbejder eller at der hører børn på under 18 år til husholdningen.

§125 Heldagsbeskæftigede, udearbejdende kvinder skal, såfremt de opfylder de lovmæssige forudsætninger herfor, have en månedlig husholdningsdag.

Kvindens kvalificering

Selv om kvalificeringen blev generelt behandlet allerede i kapitel 5, kommer Arbejdsloven i dette kapitel endnu en gang ind på emnet, denne gang specielt med henblik på kvinderne. Som det indledningsvis blev fastslået, er dette nødvendigt, fordi der – selv på virksomheder som overvejende beskæftiger kvinder – er for få ledende stillinger og sådanne, der kræver større kvalifikationer, som er besat med kvinder. Flere kvinder bør også beklæde vigtige samfundsmæssige funktioner. Allerede i dag er det således, at hver fjerde af de folkevalgte repræsentanter – lige fra Folkekammeret og ned til den mindste kommunalbestyrelse – er en kvinde. Dette er – sammenlignet med tidligere – naturligvis i sig selv et kæmpe-

fremskridt; men det er langtfra tilstrækkeligt. Det ideelle forbillede er det Frie Tyske Fagforbund: 46 % af dets medlemmer er kvinder – og lige så stor en procentdel af alle valgte fagforeningsfunktionærer er ligeledes kvinder!

Kvalificeringen

§ 126

■ (1)

Ved kvalificeringen af de arbejdende skal der fremfor alt tages hensyn til kvinderne. De skal i særlig grad udvikles til ledende funktioner på alle områder.

■ (2)

De udearbejdende kvinder skal under deres kvalificering understøttes på en sådan måde, at denne kan gennemføres med resultat, uden at de af den grund må forsømme deres opgaver som mødre. De skal efter endt uddannelse indsættes i overensstemmelse med de erhvervede kvalifikationer.

Denne overordentlige omsorg for kvindernes kvalificering nødvendiggør naturligvis tillige overordentlige forholdsregler for at støtte dem i dette forehavende. Hvis en mand er under uddannelse, er han normalt ikke særligt tynget af huslige pligter. Hos kvinden er forholdet et andet, fordi – bortset fra virkelig ligeberettigede, moderne ægteskaber, hvor ægtemanden tager sin fulde part af det huslige arbejde – kvinden nu som før bærer hovedbyrden af arbejdet i hjemmet. Ja, selv i de tilfælde, hvor ægtefællerne på forbilledlig måde understøtter hinanden, har kvinden ekstra pligter som moder. Derfor findes der på alle socialistiske virksomheder en særlig plan for fremhjælpningen af kvinderne, og heri fastlægges ikke blot de uddannelses- og erhvervsmål for kvinder, som ønsker at videreuddanne sig, men tillige et omfattende understøttelsesprogram for disse kvinder. For eksempel hjælp under studiet eller en gunstigere arbejdstid. Mange virksomhedsakademier og andre uddannelsesinstitutioner gennemfører endda kurser inden for arbejdstiden, således at den udearbejdende husmor stadig væk har sin fritid ubeskåret. Også denne arbejdstid betales. I 1965 stod f. eks. hver femte kvinde i industrien under videreuddannelse. Kvindernes andel ved fagarbejderkurser androg 35 %. I 1966 var næsten halvdelen af deltagerne i fagarbejderkurser inden for landbruget kvinder. En fjerdedel af alle beskæftigede inden for folkeøkonomien med en højere uddannelse er kvinder. 35 % af alle studerende ved fagskoler er kvinder. I 1967 blev der indrettet

særlige kvindeklasser på fagskolerne. Her bydes der udearbejdende kvinder og mødre særlig gunstige studiebetingelser. Ved direkte studium får de foruden stipendiet en lønudligning, der udgør op til 80 % af deres hidtidige løn. Hvis de hellere vil gennemføre et aftenstudium, afkortes deres ugentlige arbejdstid med omkring 20 timer, uden at de går ned i løn.

§ 127

■ (1)

Forholdsregler til fremhjælpning og videreuddannelse af kvinderne og til deres aflastning i det huslige arbejde skal fastlægges i særlige kvinde-fremhjælpningsplaner.

■ (2)

Kvinde-fremhjælpningsplanerne skal udarbejdes af virksomhedens leder i samarbejde med fagforeningsledelsen og under alle arbejdendes medvirken og skal årligt stadfæstes som en del af virksomhedens lokale overenskomst.

Hjaelp ved børns sygdom

Hvis et barn bliver lettere sygt, men ikke behøver at indlægges på sygehus, betyder det i de fleste tilfælde, at den ene af ægtefællerne – for det meste moderen – må blive hjemme fra arbejde for at passe det syge barn. Derfor findes der allerede i mange børnehaver såkaldte isoleringsstationer for børn, der er let syge. Børnene tilbringer her hele døgnet og modtager omhyggelig og kyndig pleje. Men desværre er disse institutioner endnu for få.

Hvis en moder er nødt til at blive hjemme, fordi hendes barn er sygt, får hun ingen betaling for den mistede arbejdstid, da der jo i kraft af hendes mands indtægt ikke kan opstå nogen social nødsituation for familien.

Anderledes forholder det sig, hvis det drejer sig om en enligtstillet arbejdende (mandlig eller kvindelig). Her kan vedkommende komme i en nødsituation ved at miste sin indtjening. Derfor udbetales der til disse arbejdende en understøttelse.

Hjælp ved børns sygdom

§ 128

■ (1)

Til pleje af syge børn skal statsmagtens lokale organer i samarbejde med virksomhederne oprette og udvide allerede bestående indretninger med dette formål for øje.

■ (2)
De arbejdende skal have fri fra arbejde, hvis dette er nødvendigt for at pleje deres syge børn.

■ (3)
Enligtstillede arbejdende skal i så fald fra socialforsikringen have en understøttelse svarende til sygepengene og fra virksomheden differencen mellem denne understøttelse og 90 % af nettogennemsnitsfortjenesten i indtil to arbejdsdage.

■ (4)
Såfremt enligtstillede arbejdende må blive borte fra arbejde i længere tid, fordi pleje af børnene ikke på anden måde er mulig, betaler socialforsikringen ud over de i afsnit 3 anførte ydelser en understøttelse svarende til sygepengene i maksimalt fire uger i ét kalenderår.

De enlige, der på grund af deres børns sygdom ikke kunne passe deres arbejde, fik hidtil ifølge denne paragraf en årlig finansiel støtte i fire uger. Dette tidsrum blev fra 1. juli 1967 udvidet i forhold til antallet af børn. Den følgende bestemmelse har gyldighed nu: Hvis der til en enligs husholdning hører flere børn, får vedkommende med to børn årligt en finansiel støtte i et tidsrum på indtil 6 uger, med tre børn på indtil 8 uger, med fire børn på indtil 10 uger og med fem eller flere børn på indtil 13 uger.

Den saerlige forsorg for den udearbejdende kvinde og moder

Selv om alle erhverv står åbne for kvinderne, findes der en række erhverv, som man ikke kan forlange udført af kvinder på grund af deres særlige konstitution. Disse er anført i arbejderbeskyttelsesforordningerne. Fagforeningernes arbejderbeskyttelsesinspektører og sikkerhedsinspektørerne på virksomhederne overvåger nøje, at disse lovbestemmelser overholdes. I takt med den fortsatte automatisering, mekanisering og den stadigt højere udvikling af teknikken skal produktionsprocessen og arbejderbeskyttelsen fuldstændiggøres således, at kvinderne også kan beskæftiges på arbejdspladser, hvor man i dag endnu ikke må beskæftige dem.

§ 129

■ (1)
Kvinder må ikke beskæftiges med hårdt eller sundhedsfarligt arbejde. Disse arbejder skal fastlægges i en arbejderbeskyttelsesforordning.

■ (2)
Svangre og diende mødre må ikke beskæftiges ved arbejde, der efter virksomhedslægens eller mødrehjælpslægens skøn kan være skadeligt for kvindens eller barnets sundhed.

■ (3)
Hvis en svanger kvinder eller ammende moder efter en læges skøn ikke fortsat kan beskæftiges ved sin hidtidige arbejdsplads, skal hun have anvist et lettere eller mere egnet arbejde. Såfremt lønnen i denne forbindelse er lavere end den hidtidige gennemsnitsfortjeneste, skal differencen udbetales hende som udligningsbetaling.

§130

■ (1)
Svangre eller diende mødre må ikke inddrages i overarbejde eller sættes på nathold.

■ (2)
Kvinder, der i deres husholdning har børn i alderen indtil seks år eller andre medlemmer, som kræver pleje, uden tilstrækkelig hjælp, kan nægte overarbejde og natholdsarbejde.

I de efterfølgende paragraffer lovreguleres den særlige ferie, som kvinden får ved fødslen af et barn. Den andrager 14 uger. Der gives ferie i 6 uger før og i 8 uger efter fødslen. Disse i alt 14 uger er under alle omstændigheder garanteret – også i tilfælde af for tidlig fødsel. Ved tvillingefødsler m.m. eller komplicerede fødsler forlænges ferien med yderligere 2 uger.

§131

■ (1)
Kvinder får i forbindelse med fødslen af et barn en svangerskabs- og barselsferie i overensstemmelse med de lovmæssige bestemmelser. I tilfælde af tvillingefødsler m. m. eller komplicerede fødsler forlænges barselsferien med 2 uger.

■ (2)
Under svangerskabs- og barselsferien betaler socialforsikringen til vedkommende et beløb, der svarer til nettogennemsnitsfortjenesten.

■ (3)
På forlangende skal kvinder have deres normale ferie i tilslutning til barselsferien.

■ (4)
På forlangende skal kvinder kunne få fri uden løn

i tilslutning til deres barselsferie, maksimalt indtil barnet er fyldt et år. Vedkommendes anciennitet på virksomheden berøres ikke heraf.

Sidstnævnte bestemmelse er meget vigtig. Selv om den unge moder i tiden, indtil barnet fylder et år, holder op med at arbejde for helt og holdent at passe sit spædbarn, beholder arbejdsforholdet mellem kvinden og virksomheden stadig væk sin gyldighed. Når den kvindelige kollega så efter et års forløb vender tilbage, skal hun atter sættes til det kontraktligt fastlagte arbejde og kan ikke bare sættes til det første og bedste arbejde.

■

§ 132 Ammende mødre har ved forelæggelse af en amme-attest i 6 måneder efter nedkomsten ret til to daglige ammepauser på hver 45 minutter. For denne tid skal de have en udligningsbetaling svarende til gennemsnitsfortjenesten. Ammepauserne kan tages i sammenhæng ved begyndelsen eller ved afslutningen af den daglige arbejdstid.

■

§ 133 Virksomheden må ikke afskedige svangre kvinder og mødre før tidligst efter udløbet af den sjette måned efter fødslen. Bestemmelserne om øjeblikkelig afskedigelse berøres ikke heraf.

Beskyttelsen mod afskedigelse af svangre kvinder begynder ikke med en bestemt måned, men har gyldighed fra første øjeblik. Det absolutte opsigelsesforbud for et halvt år efter barnets fødsel er af betydning for enhver moder. I denne for barnet så vigtige udviklingsperiode må man undgå enhver form for utryghed ved en eventuel opsigelse. Det hører med til sikringen af et lykkeligt moderskab.

12. KAPITEL

§§ 134 – 141

Fremhjoelpningen af ungdommen pa virksomheden

„Vis ungdommen tillid og giv den ansvar" – det er ledemotivet for ungdomspolitikken i DDR. De, der i dag er drenge og piger, vil om få årtier indtage de ledende stillinger i staten og økonomien. De må forberedes grundigt på denne opgave. Ungdommen må allerede i dag vænne sig til at bære et ansvar. Det forudsætter igen en solid, videnskabelig og polyteknisk uddannelse, det kræver selvstændig tænken og skabende arbejde.

Dette gælder ikke mindst arbejderungdommen på virksomhederne. Derfor er et særligt kapitel i Arbejdsloven viet dem. Naturligvis gælder i samme grad alle lovbogens øvrige bestemmelser også for den unge generation. Men ungdomskapitlet understreger den betydning, man tillægger fremhjælpningen af de unge. Bestemmelserne regulerer tydeligt og klart de statslige lederes ansvar for fremhjælpningen af de unge på virksomheden.

Virksomhedsledernes ansvar for fremhjælpningen af ungdommen og dennes medvirken ved ledelsen af virksomheden

§ 134

■ (1)

Ungdommens initiativ er en stor, fremaddrivende kraft ved udviklingen af socialistiske arbejdsforhold. Der skal udvises den allerstørste opmærksomhed ved den faglige uddannelse og formidlingen af de mest fremskredne videnskabelig-tekniske erfaringer. Virk-

somhedens leder er med ansvarlig for ungdommens opdragelse i overensstemmelse med den socialistiske morals grundsætninger og skal understøtte ungdommen i dens tilegnelse af de ældre arbejdendes kamp- og arbejdserfaringer.

■ (2)

Virksomhedens leder er forpligtet til at hjælpe ungdommen med opfyldelsen af samfundsøkonomiske opgaver ved at overdrage dem ungdomsprojekter, ved at danne ungdomsbrigader osv. I alle drøftelser af vigtige spørgsmål angående virksomhedens udvikling skal der deltage permanente repræsentanter for FDJ-ledelsen på virksomheden.

■ (3)

I alle spørgsmål, der angår ungdommen, skal virksomhedens leder arbejde nært sammen med det Frie Tyske Fagforbunds organer og den Frie Tyske Ungdom.

Den Frie Tyske Ungdom (FDJ) er DDRs socialistiske ungdomsforbund. Den forener størsteparten af ungdommen i sine rækker. På virksomhederne findes der grupper af ungdomsforbundet. De arbejder nært sammen med fagforeningernes ungdomsudvalg og overvåger især, at ungdommen drages med ind i ledelsen af virksomheden. Begge parter, både ungdomsforbundet og fagforeningerne, føler sig ansvarlige for, at de unge får en ungdomstid fyldt med indhold og glæde.

Disse organisationer har med deres målbevidste arbejde tillagt sig store fortjenester under den hidtidige opbygning af socialismen i DDR. Takket være deres initiativ, findes der i dag overalt på virksomhederne og institutionerne ungdomsbrigader og ungdomsafdelinger. Ja, der findes sågar særlige ungdomsprojekter; for eksempel blev kraftværket Trattendorf i Cottbus-distriktet helt fra det første spadestik udelukkende bygget af unge mennesker. Unge ingeniører ledede dette store byggeforehavende. Da kraftværket var færdigt, var der mange af de unge, der blev ved det værk, de selv havde bygget, og i dag arbejder de der med ansvar i alle de erhverv, som findes på en moderne energivirksomhed. Den fulde inddragelse af ungdommen i alle samfundslivets områder er naturligvis ikke kun de unges, deres organisationers og fagforeningernes sag. Den citerede paragraf 134 i Arbejdsloven forpligter derfor virksomhedens leder til fuldt og helt at under-

støtte ungdommen på virksomheden. Men selv dette er ikke nok og får i hovedsagen kun virkning inden for virksomhedens rammer. Derfor vedtog DDR's Folkekammer i 1964 DDR's Ungdomslov. Heri går man langt ud over de rettigheder, der er fastlagt i Arbejdsloven. I denne lov reguleres alle spørgsmål i forbindelse med ungdommen, dens fremhjælpning til ledelse af samfundsøkonomien og staten, i erhvervslivet og i skolerne, i kulturlivet, og sporten osv.

Fra dette lovkompleks her blot nogle eksempler: Virksomhedernes ledere har f. eks. pligt til at gøre offentligheden bekendt med de bedste arbejdsresultater, som de unge har opnået, i form af undervisnings- og præstationsudstillinger. Det sker regelmæssigt hvert år på de såkaldte „Messer for Morgendagens Mestre". I de traditionsrige haller, der hører til den Tekniske Messe i Leipzig, samles så de bedste arbejder, ungdommen har frembragt, på en central udstilling for hele republikken. På den 9. centrale messe – ungdommens hidtil største undervisnings- og præstationsudstilling – udstillede 12 824 unge arbejdere, andelsbønder, skoleelever, lærlinge, studerende og unge videnskabsmænd 1975 genstande i Leipzig, repræsenterende en folkeøkonomisk nytte på 180 millioner mark. 80 % af de udstillede arbejder var fremkommet i socialistisk fællesarbejde. 209 udstillingsgenstande kunne patentanmeldes. Enhver ung borger i DDR kan søge optagelse til et studium ved et universitet, en højere læreanstalt eller fagskole. Adgang til studierne afhænger af præstationerne. Senest et år før afslutningen af studierne skal der sluttes en arbejdskontrakt med hver studerende. Det skal yderligere bemærkes, at næsten alle studerende modtager stipendier – lige som der naturligvis ikke er tale om, at der skal betales et forelæsningsgebyr.
Hvert år beslutter de folkevalgte repræsentationer i kredsene, byerne og kommunerne forholdsregler til fremhjælpning af ungdommen. Disse forholdsregler skal fremme de unges deltagelse i det politiske, økonomiske og kulturelle liv. For planerne til fremhjælpning af ungdommen på virksomhederne gælder Arbejdslovens paragraf 135.

§ 135

■ (1)

Hvert planår skal der under aktiv medvirken af FDGB-ledelsen, fagforeningsledelsen på virksomheden og alle de unge af virksomhedens leder udarbejdes en plan til fremhjælpning af ungdommen. Ungdoms-fremhjælpningsplanen skal fremlægges på et ungdomsmøde.

■ (2)

I ungdoms-fremhjælpningsplanen skal der fastlægges forholdsregler, der kan tjene til at udfolde ungdommens skabende kræfter, udvikle bevægelsen for at lære, sikre den kulturelle og sportslige aktivitet samt rekreative foranstaltninger.

■ (3)

Virksomhedens leder er beretningspligtig over for fagforeningsledelsen på virksomheden, FDJ-ledelsen og de unge med hensyn til opfyldelsen af ungdomsfremhjælpningsplanen.

I DDR siger man: Det er det unge menneskes, de unge fagarbejderes, teknikeres, ingeniørers og videnskabsmænds tid, der er kommet. Hermed mener man, at ungdommen er moden nok til at bære et ansvar, og at de bedst egnede skal overtage ledende funktioner i staten og økonomien. Virksomhedslederne forpligtes med efterfølgende bestemmelse med henblik på disse opgaver, som også er indeholdt i denne ungdomsplan.

§ 136

■ (1)

Unge, begavede kvindelige og mandlige arbejdere og funktionærer skal med den Frie Tyske Ungdoms medvirken overdrages ledende funktioner.

■ (2)

De bedste unge kvindelige og mandlige arbejdere og funktionærer på virksomheden skal på FDJ-ledelsens hhv. fagforeningsledelsens forslag delegeres til studium ved fagskoler eller højere læreanstalter.

■ (3)

Unge intellektuelle skal gives alle muligheder for skabende udfoldelse af deres evner, specielt i arbejds- og forskningsgrupper, og de skal have overdraget ansvarsfulde opgaver.

Beskæftigelsesandelen for unge mennesker er højest i de industrigrene, der er afgørende for tempoet i den tekniske revolution. Der er stadig flere unge, der udøver ledende funktioner i de socialistiske industrivirksomheder. I 1965 var 318 virksomhedsledere, 1021 tekniske ledere og 457 hovedbogholdere yngre end 35 år. I andelslandbrugene havde man i 1965 81 formænd, 3051 bestyrelsesmedlemmer og 760 brigadeformænd, der var yngre end 25 år. Af de 77 000 unge, der er beskræftiget inden for det socialistiske landbrug (heri er ikke

medregnet lærlingene) råder næsten 47 % over en afsluttet uddannelse som fagarbejder, mester, statslig eksamineret landmand, ingeniør eller landbrugskonsulent. 116 000 lærlinge fik i 1966 deres svendebrev, 188 000 unge indgik et læreforhold, hvorved der blev taget hensyn til de vigtigste grene inden for folkeøkonomien.

Hvad er FDJ-kontrolposter?

Via de såkaldte FDJ-kontrolposter tager ungdommen også umiddelbart del i ledelsen af virksomheden. FDJ-kontrolposterne er aktive medlemmer af ungdomsorganisationen, som inden for deres arbejdsområde ikke skyr nogen diskussioner og ikke viger tilbage, men afdækker mangler, vanskeligheder og fejl, tager kampen op imod dem og hjælper det nye til gennembrud.

Råd og forslag fra disse kontrolposter skal de ansvarlige statslige og økonomiske funktionærer tage hensyn til, de skal omgående tage dem op og søge dem anvendt med henblik på en forbedring af ledelsens virksomhed.

§ 137

■ (1)

Den Frie Tyske Ungdom har ret til at oprette kontrolposter for herigennem at bidrage til udviklingen af en høj socialistisk moral og nye arbejdsmetoder samt indførelsen af ny teknik og tage kampen op mod mangler i arbejdet.

■ (2)

Virksomhedens leder skal understøtte FDJ-ledelsen i arbejdet med kontrolposterne og i samarbejde med FDJ-ledelsen sørge for skolingen af kontrolposterne. Han er forpligtet til at virkeliggøre egnede forslag stillet af FDJ-kontrolposterne.

Den saerlige beskyttelse af den arbejdende ungdom

Et afsnit af ungdoms-kapitlet beskæftiger sig med den særlige beskyttelse af den arbejdende ungdom. Ud over disse bestemmelser gælder naturligvis ligeledes alle de andre beskyttelsesbestemmelser i Arbejdsloven for ungdommens vedkommende. Betegnelsen „unge" i Arbejdsloven omfatter arbejdere og funktionærer indtil det fyldte 18. år. I DDR blev myndighedsalderen nedsat til 18 år.

I DDRs nye ungdomslov henvises der ligeledes til ungarbej-

derbeskyttelsen, og det krav stilles, at denne fremover udbygges og fuldstændiggøres i overensstemmelse med de krav, den moderne produktion stiller, og i takt med den viden og kunnen, som ungdommen på virksomheden råder over. Ungarbejderbeskyttelsen skal regelmæssigt tages op til grundig drøftelse.

§ 138

■ (1)

Ungdommens sundhed og arbejdskraft nyder en særlig beskyttelse. I den Tyske Demokratiske Republik er børnearbejde udelukket, da det er i modstrid med det socialistiske samfunds grundprincipper.

■ (2)

Arbejdsbetingelserne skal udformes således, at de svarer til de unges fysiske udvikling.

■ (3)

Unge må ikke beskæftiges ved tungt eller sundhedsfarligt arbejde. Hvilke arbejder, det i denne forbindelse drejer sig om, skal fastlægges i arbejderbeskyttelsesforordningen.

■ (4)

For at fastslå den sundhedsmæssige egnethed skal alle unge, inden de ansættes, lægeundersøges og være under lægelig forsorg.

§ 139

■ (1)

Beskæftigelse af unge under 16 år er forbudt i tiden fra kl. 20.00 til kl. 6.00.

■ (2)

For unge mellem 16 og 18 år er natarbejde kun tilladt, hvis der foreligger en tvingende nødvendighed for virksomhedens vedkommende og samtykke fra de pågældendes fader, moder eller værge samt fra virksomhedens læge og fagforeningsledelsen på virksomheden.

■ (3)

Overarbejde er forbudt for unge under 16 år.

§ 140

■ (1)

Unge i alderen indtil 16 år skal have en grundferie på 21 arbejdsdage, og i alderen fra 16 til 18 år en grundferie på 18 arbejdsdage.

■ (2)

Lærlinge i studenterklasserne i institutioner under erhvervsuddannelsen får en årlig ferie på 24 hver-

dage. Krav om arbejdsbetinget tillægsferie er dermed imødekommet.

De vigtigste samfundsmæssige forbindelser er arbejdsforholdene. Indgåelse og opløsning heraf kan få betydning for hele den pågældende arbejdendes tilværelse. Unge har ofte ikke livserfaring nok til at vurdere følgerne og virkningerne heraf.

Derfor skal i tilfælde af indgåelse eller opløsning af arbejdsforhold den pågældende unges værge (i regelen faderen eller moderen) give sit samtykke. Men ikke blot af den grund kræves der samtykke. Denne regel er tillige udtryk for det ansvar, som forældrehjemmet bærer for de unges opdagelse og dermed også for deres arbejdsforhold.

§ 141

■ (1)

Ved indgåelse af en arbejdskontrakt, ændringer af de aftalte betingelser og opløsning af en arbejdskontrakt kræves der for unges vedkommende samtykke fra faderen, modernen eller værgen.

■ (2)

Unge må kun efter forud indhentet samtykke fra det kredsråd, som er kompetent for virksomheden, opsiges eller afskediges uden varsel. Det samme gælder for fagarbejdere indtil udgangen af det første år efter afslutningen af deres læretid.

13. KAPITEL

§§ 142 – 156

Principper og organer til afgørelse af arbejdstvistigheder

Også i et socialistisk land, hvor de fleste virksomheder er folkeejede, kan der opstå tvistigheder vedrørende arbejdsforholdene.

Det kan f. eks. ske, at en funktionær bærer sig hjerteløst ad eller ikke respekterer de vedtagne love til beskyttelse af de arbejdende, således at der opstår en konflikt. Eller en arbejdende stiller uberettigede krav, og det kommer til uoverensstemmelser. Alt dette kunne undgås, for selv om en ledende funktionær på en folkeejet virksomhed krænker loven, opnår han ikke nogen personlige fordele herved. Men det kan forekomme af bekvemmelighed, ukendskab til loven, manglende saglig viden, personlig utilstrækkelighed osv. Hovedårsagerne til alt dette, der kan føre til en arbejdskonflikt, er: Der findes stadig væk mennesker på de socialistiske virksomheder, der endnu ikke er sig deres stilling bevidst som medlem af den herskende klasse, betydningen af den socialistiske ejendom og den rolle, som deres arbejde spiller ved opbygningen af socialismen. Dette kommer umiddelbart til udtryk i egoisme og i ligegyldighed over for samfundets interesser. Den vigtigste opgave for alle organer, som skal afgøre arbejdstvistigheder, er derfor at finde frem til denne grundårsag i hver enkelt proces, i hver enkelt forhandling. Det konkrete tilfælde eller det bestemte krav, som er genstand for proces eller forhandling, må ikke betragtes isoleret som et enkelttilfælde. Hele dette arbejde skal bidrage til at forebygge, at der opstår arbejdstvistigheder og overtrædelser af den socia-

listiske moral. Denne de socialsitiske arbejdsretsorganers funktion bringes til udtryk i Arbejdsloven:

Almene principper

§142

■ (1)

Organerne til afgørelse af arbejdstvistigheder har til opgave at bidrage til gennemførelsen af den socialistiske arbejdsret og den socialistiske moral, idet de undersøger arbejdskonflikter og træffer afgørelser og i hele deres virksomhed forebygger, at der opstår arbejdstvistigheder og overtrædelser af den socialistiske moral. Deres virksomhed tjener til at sikre de arbejdendes lovmæssigt garanterede rettigheder, udvikle og styrke deres socialistiske bevidsthed og øge arbejdsproduktiviteten.

■ (2)

Arbejdstvistigheder skal undersøges og afgøres under omfattende medvirken af de arbejdende.

■ (3)

De organer, som beskæftiger sig med arbejdstvistigheder, er:

a) konfliktkommissionerne,

b) klagekommissionerne for socialforsikringen under det Frie Tyske Fagforbund,

c) distrikts- og kredsdomstolene (afdelinger og kamre for arbejdsretslige sager).

Hvad er en konfliktkommission?

Konfliktkommissionerne

§143

■ (1)

På de socialistiske virksomheder og virksomheder med statslig deltagelse vælges der konfliktkommissioner som samfundsmæssige organer. Disse kommissioner vejledes i deres arbejde af fagforeningerne. De tjener til en gensidig opdragelse af de arbejdende i den socialistiske morals ånd og en bevidst overholdelse af den socialistiske rets normer. De træffer deres afgørelser på grundlag af de lovfæstede bestemmelser.

■ (2)

Medlemmerne af konfliktkommissionerne og deres stedfortrædere vælges på forslag af de kompetente

fagforeningsledelser på virksomhederne af alle arbejdende inden for konfliktkommissionerne område, og de er pligtige til over for de arbejdende at aflægge beretning. De nyder i lighed med fagforeningsfunktionærerne beskyttelse ifølge § 11 afsnit 3.

■ (3)

Valg af konfliktkommisioner og deres arbejdsform fastlægges i retningslinier, der besluttes af det Frie Tyske Fagforbunds forbundsledelse og stadfæstes af ministerrådet.

Med oprettelsen af konfliktkommissioner viser det sig særlig tydeligt, at de samfundsmæssige forandringer heller ikke er forblevet uden virkninger for retsvæsenets område. Konfliktkommissionerne er karakteristiske for det socialistiske demokrati. Gennem disse kommissioner tager de arbejdende i DDR i stadigt større omfang del i den demokratiske retspleje. Gennem disse samfundsmæssige organer, der vejledes i deres arbejde af fagforeningerne, har de arbejdende mennesker selv overtaget opgaver, der hidtil alene har påhvilet statslige organer, f. eks. domstolene. Arbejdstvistigheder behandles f. eks. nu overvejende der, hvor de er opstået, d. v. s. på selve virksomheden. Afgørelserne træffes af de arbejdende, der nøje kender virksomheden og deres kolleger – og derfor også bedre er i stand til at begribe sagernes sammenhæng og de omstændigheder, der knytter sig til hver enkelt konflikt. I DDR er der hermed skabt en ny form for borgernes umiddelbare deltagelse i retsplejen. Disse og mange andre nye former, der gør det muligt at drage brede kredse af befolkningen ind i retsplejen (f. eks. konfliktkommissioner i boligkvarterne, de samfundsmæssige forsvarere og anklagere, borgen o. a.), øger garantien, for at lovene overholdes strengt, og for alle borgeres retssikkerhed. „Vor retspleje betyder virkeliggørelsen af den menneskelige frihed", hedder det i en erklæring fra DDR's Statsråd. Borgernes rettigheder kan kun fuldt ud garanteres der, hvor borgerne selv har udformet deres samfundsmæssige forhold, har sikret deres medvirken og dermed den frie udfoldelse af alle deres talenter og evner inden for samfundets rammer.

I DDR findes der over 21 000 konfliktkommissioner med mere end 190 000 arbejdende som medlemmer.

En konfliktkommission består af fra otte til tolv medlemmer, der vælges af de ansatte på virksomheden. Det er kolleger, der har en høj arbejdsmoral og også i deres tilværelse i

øvrigt er forbilleder. De har i arbejdsretslige konflikter samme afgørelsesret som domstolene.

§144

■ (1)

Konfliktkommissionerne undersøger og træffer afgørelser i sager vedrørende

a) overtrædelser af den socialistiske moral, især den socialistiske arbejdsmoral;

b) indsigelser fra de arbejdendes side mod disciplinære forholdsregler, som er truffet af virksomhedens leder på grundlag af virksomhedens arbejdsreglement;

c) tvistigheder mellem den arbejdende og virksomheden vedrørende rettigheder og pligter og overholdelse af disse;

d) tvistigheder mellem den arbejdende og socialforsikringen vedrørende ydelser, som ydes på virksomheden;

e) strafbare handlinger af mindre omfang, begået af ansatte på virksomheden, såfremt statsadvokatens eller domstolens undersøgelsesorganer beslutter en overdragelse af sagen til kommissionen, eller i injuriesager, også efter ansøgning fra den forurettede.

■ (2)

Konfliktkommissionerne skal, for så vidt den sagsøgte er ansat på virksomheden, efter anmodning drøfte en bilæggelse i mindelighed af

a) mindre tvistigheder angående krav på indtil 500 mark;

b) andre tvistigheder af mindre omfang, der kan opstå i borgernes daglige tilværelse som følge af krænkelse af deres rettigheder og pligter;

c) tvistigheder vedrørende opfyldelse af retsgyldigt fastsatte underholdsbidrag.

Som det fremgår af paragraf 144, træffer konfliktkommissionerne ikke blot afgørelser i sager, der drejer sig om overtrædelser af moralen og i arbejdstvistigheder, men også i civilretslige stridigheder og kriminelle tilfælde af mindre omfang, som overdrages til dem. Hvis en part i en sag ikke er indforstået med konfliktkommissionens afgørelse, kan han naturligvis appellere. Alt efter forseelsens art kan der appelleres til fagforeningsledelsen på virksomheden, til en domstol eller til socialforsikringens klagekommission. Den arbejdende bliver ved bekendtgørelsen af den trufne afgørelse af konfliktkommissionen gjort bekendt med, hvortil appellen skal rettes.

§145

■ (1)

Den arbejdende hhv. den, der har søgt om sagens behandling, kan gøre indsigelse mod en konfliktkommissions afgørelse angående opdragende forholdsregler på grund af overtrædelse af den socialistiske moral hos virksomhedens kompetente fagforeningsledelse. Fagforeningsledelsen kan ophæve konfliktkommissionens beslutning og i så fald pålægge kommissionen på ny at behandle sagen.

■ (2)

Mod en konfliktkommissions afgørelse angående en mindre strafferetslig sag kan den sagsøgte appellere til den kompetente kredsdomstol. Kredsdomstolen kan ophæve konfliktkommissionens afgørelse og give sagen tilbage til kommissionen med pålæg om fornyet og endelig afgørelse, eller den kan afvise appellen, hvis denne er ubegrundet.

§146

■ (1)

En beslutning fra konfliktkommissionen, hvormed der træffes afgørelse om en protest mod en disciplinær forholdsregel eller om arbejdsretsforholdets rettigheder og pligter, kan af den arbejdende eller virksomhedens leder appelleres til afdelingen for arbejdsretslige sager ved kredsdomstolen.

■ (2)

Den arbejdende hhv. fagforeningsledelsen på virksomheden kan appellere en afgørelse om en konflikt vedrørende ydelserne fra socialforsikringen til socialforsikringens kredsklagekommission.

Den samfundsmæssige udvikling har altså en sådan basis, at samfundets opdragelse kan træde i stedet for den statslige tvang over for lovbryderen. Trusler om tvang skal ikke være garantien for overholdelsen af retsnormerne, men derimod befolkningens voksende bevidste deltagelse i den socialistiske opbygning samt ved udformningen af hele livet. Det er kilden, som kan frembringe stadig nye samfundsmæssige kræfter, der umiddelbart hjælper med til at forebygge og bekæmpe lovovertrædelser og opdrage lovbryderne. En del af disse kræfter er konfliktkommissionerne. De statslige undersøgelsesorganer, statsadvokaturen eller domstolen overdrager derfor i stadig større omfang minde strafferetslige sager til offentlig behandling ved konfliktkommissionerne. Disse fastlægger kun opdragende forholdsregler og idømmer ingen straffe. Der findes selvfølgelig også i DDR „sorte får". Fordi

det er værd at overveje, hvad man kan gøre for at hjælpe disse mennesker, blev der udviklet yderligere former for de arbejdendes medvirken i retsplejen.

Livserfarne, kloge og agtede borgere, især medlemmer af de folkevalgte repræsentationer, fagforeningsfunktionærer og repræsentanter for andre samfundsmæssige organisationer, hjælper i hvert enkelt tilfælde domstolene i deres ansvarsfulde arbejde og ved en retfærdig domsafsigelse. De gør det som repræsentanter for deres kollektiver eller organer som samfundsmæssige forsvarere eller anklagere.

Det er en erfaring, at det er lettere at opklare en lovovertrædelse end at opdrage gerningsmanden. Derfor indførte man også borgen, hvorefter det pågældende kollektiv over for domstolen påtager sig den forpligtelse at drage omsorg for lovbryderens opdragelse i det tilfælde, at domstolen afstår fra en frihedsstraf. Kollektivet, som overtager denne borgen, har ret til at foreslå domstolen en straf uden frihedsberøvelse.

Det er også nyt, at domstolen i tilfælde af en dom uden frihedsberøvelse kan forpligte lovovertræderen til ikke at skifte den hidtidige eller en anvist arbejdsplads i en bestemt tid uden tvingende grund, men højst indtil to år. Det er fremfor alt nødvendigt af pædagogiske grunde. Der, hvor man kender lovovertræderen, er det lettest at øve en opdragende indflydelse på ham.

Socialforsikringens klagekommission

De arbejdendes socialforsikring ledes af fagforeningerne. I tilfælde af stridigheder vedrørende en eller anden ydelse, f. eks. beregning af aldersrente, behandles sagen derfor ikke for et statsligt retsplejeorgan, men af en retsinstans under fagforeningerne, nemlig socialforsikringens klagekommission under FDGB.

Socialforsikringens klagekommission

§ 147

(1)

I tilfælde af tvistigheder vedrørende praktiseringen af socialforsikringsretten, som ikke har kunnet løses på virksomheden hhv. ved socialforsikringsforvaltningerne under det Frie Tyske Fagforbunds kredsledelser, træffes afgørelserne af socialforsikringens klagekommission under det Frie Tyske Fagforbund på grundlag af de arbejdsretslige bestemmelser.

■ (2)

Klagekommissionerne for socialforsikringen er opdelt i kredsklagekommissioner, distriktsklagekommissioner og den centrale klagekommission.

■ (3)

Valg af klagekommissionerne for socialforsikringen og deres arbejdsform fastlægges i retningslinier, der besluttes af det Frie Tyske Fagforbunds forbundsledelse og stadfæstes af ministerrådet.

I lighed med alle andre fagforeningsorganer vælges også disse organer i overensstemmelse med det faglige demokrati.

Afdelingerne og kamrene for arbejdsrestlige sager

I DDR findes som bekendt ingen tidligere nazidommere eller justitsembedsmænd fra Hitlers statsapparat. Efter at fascismen i Tyskland var blevet slået, blev der i den del, der i dag udgør den Tyske Demokratiske Republik, indsat pålidelige antifascister i embederne som dommere og statsadvokater. Disse mennesker skabte gennem deres virksomhed vigtige forudsætninger for en virkelig folkejustits. Retsvæsen og justits, der tidligere stod som en fjende over for de jævne mennesker, blev nu til instrumenter i den demokratiske nyopbygning.

Nye love om justitsforfatningen og om statsadvokaturen var vigtige skridt til en demokratisering af justitsvæsenet. (Demokratisk valg og ligeberettiget deltagelse af bisiddere i første instans af alle retssager, øgede krav til dommerne, nyordning af retsvæsenet.) I 1960 gennemførtes de første valg af dommere i DDR. Betydningsfuld var også overdragelsen af ansvarsfulde opgaver til varetagelse af borgernes rettigheder og sikring af lovmæssigheden til statsadvokaturen, der hidtil kun havde fungeret som statslig anklager. Et resultat af denne demokratiske udvikling er da også de særlige afdelinger og kamre for arbejdsretslige sager ved domstolene.

Afdelingerne og kamrene for arbejdsretslige sager

§ 148

■ (1)

De ved Højesteretten, ved distrikts- og kredsdomstolene eksisterende afdelinger og kamre for arbejdsretslige sager afgør tvistigheder udledt af anvendelsen af den socialistiske arbejdsret, såfremt disse ikke har kunnet løses på virksomheden.

■ (2)

For deres arbejde gælder arbejdsretsdomstolenes reglement, for så vidt intet andet fremgår af justitsforfatningsloven.

Ifølge det i afsnit 2 nævnte arbejdsretsdomstolenes reglement har de kompetente fagforeningsbestyrelser ret til at kræve beretning fra dommerne om deres virksomhed, om anvendelsen af den socialistiske arbejdsret på virksomhederne og om fagforeningernes medvirken i retssagerne. Fagforeningerne er – for at kunne opfylde deres opgaver ifølge statutterne og varetage de arbejdendes interesser i retssager – ligeledes berettiget til at udstede erklæringer, anbefalinger til sagens opklaring, at stille bevisansøgninger samt søge yderligere bilag fremlagt eller kræve retskritik.

Sidstnævnte begreb er noget nyt i retssager. Hvis retten under sagen fastlår, at lovbestemmelser er blevet overtrådt af virksomhedens leder eller andre ledende medarbejdere, udtaler den kritik af disse mangler og kræver dem afskaffet.

Arbejdsloven sikrer fagforeningernes indflydelse på domstolene med en lang række bestemmelser.

§149

■ (1)

Dommere og bisiddere ved afdelingen for arbejdsretslige sager ved Højesteret vælges af Folkekammeret på forslag af den Tyske Demokratiske Republiks Statsråd for fire år, altid inden for tre måneder efter nyvalg af Folkekammeret. Forslag om de bisiddere, der skal vælges, forelægges Statsrådet af FDGB's forbundsledelse.

■ (2)

Hjælpedommerne ved afdelingen for arbejdsretslige sager udpeges af Statsrådet på forslag af Højesteretspræsidenten.

■ (3)

I øvrigt gælder justitsforfatningslovens bestemmelser.

§150

■ (1)

Dommerne ved afdelingerne og kamrene for arbejdsretslige sager ved distrikts- og kredsdomstolene vælges på forslag af justitsministeren af distrikts- og kredsrådene for fire år, i alle tilfælde inden for tre måneder efter nyvalg af distrikts- og kredsrådene. Forslagene til kandidater forelægges justitsministeren af FDGB.

■ (2)
Bisidderne ved afdelingerne for arbejdsretslige sager vælges af distriktrådene, bisidderne i kamrene for arbejdsretslige sager vælges i offentlige forsamlinger af alle valgberettigede ansatte på virksomhederne på FDGB's forslag for en periode af fire år, i alle tilfælde inden for tre måneder efter nyvalg af distrikts- og kredsrådene.

■ (3)
I øvrigt gælder justitsforfatningslovens bestemmelser.

■

§ 151 Som forudsætning for valg, tilbagekaldelse og fritagelse for hvervet som dommer ved afdelinger og kamre for arbejdsretslige sager ved domstolene gælder §§ 48 – 53 og 56 – 57 i justitsforfatningsloven.

■

§ 152 For forflytning af en dommer ved afdelinger og kamre for arbejdsretslige sager ved distrikts- og kredsdomstole samt for overflytning af en dommer ved afdelinger og kamre for arbejdsretslige sager til en anden distrikts- eller kredsdomstol eller en højere domstol gælder §§ 54 – 55 i justitsforfatningsloven.

I DDR findes der ingen dommere på livstid, men dommerne er demokratisk valgt og skal stadig på ny bevise, at de har befolkningens tillid. Dette er atter et udtryk for det socialistiske demokrati, at sådanne afgørende funktioner i staten besættes ved valg. Hver arbejdsretslig afdeling er besat med en dommer og to bisiddere. De demokratisk valgte bisiddere er arbejdende fra virksomhederne, som en gang om året arbejder med i retten i to uger. De deltager fuldstændig ligeberettiget ved domsafsigelsen. Det er for det meste erfarne fagforeningsmedlemmer fra de socialistiske virksomheder. Også de faste arbejdsretsdommere er næsten udelukkende valgt på grund af de fortjenester, de har indlagt sig i fagforeningsarbejdet. Dommerne har en juridisk uddannelse.

En sag kan kun komme for afdelingen for arbejdsretslige sager, når den i forvejen har været behandlet for en konfliktkommission, som ikke kunne løse den. I arbejdstvistigheder er kredsdomstolen første instans.

En kredsdomstols afgørelse kan appelleres til distriktsdomstolen. For begge parter i konflikten er retsvejen slut her, og afgørelsen herfra er endelig. Kun kassation udgør en undta-

gelse herfra: Hvis en retsgyldig dom strider groft mod retfærdighed og lovlighed, stiller DDR's generalstatsadvokatur ansøgning om kassation, om ophævelse af denne dom, ved DDR's Højesteret.

Det er for fagforeningsorganisationen en selvfølgelig ting, at den yder sine medlemmer retsbeskyttelse. FDGB's statut bestemmer, at medlemmer har ret til at lade fagforeningerne repræsentere deres rettigheder, såfremt virksomhedsledelserne overtræder de arbejdsretslige bestemmelser.

Kollegernes repræsentation ved domstolene er i stadig tiltagende, og Arbejdsloven har naturligvis forankret fagforeningernes ret på dette område.

Fagforeningernes medvirken

§153 Fagforeningerne er berettiget til at medvirke i alle sager for afdelingerne og kamrene for arbejdsretslige sager og i arbejdsretslige kassationsssager, og specielt her fremlægge deres syn på sagen og repræsentere de arbejdende.

Statsadvokatens rolle er væsentlig forandret. Han er ikke blot anklager i straffesager, men har også betydelige rettigheder i arbejdsretslige sager.

Statsadvokaten medvirken

§154 Statsadvokaten har beføjelser til selvstændigt at søge sager optaget til forhandling ved konfliktkommissionerne, socialforsikringens klagekommissioner samt afdelingerne og kamrene for arbejdsretslige sager, stille krav og appellere.

Denne bestemmelse er et vigtigt skridt fremad i socialistisk retspraksis og bryder med det såkaldte dispositionsprincip. Dette princip beroede på en forestilling om, at parterne i et arbejdsretsforhold inden for lovens rammer frit kunne disponere over deres subjektive rettigheder. hvorfor det alene måtte overlades dem, om de ville gennemtvinge disse rettigheder efter de herfor gældende retsbestemmelser. Indledning og afslutning af sådanne retssager skulle derfor overlades deres frie dispositioner. Denne opfattelse svarer ikke til socialistisk retsopfattelse. Det kan ikke alene overlades den enkeltes afgørelse, hvorvidt krænkede rettigheder skal gen-

oprettes. Det må også være muligt for statsadvokaten som varetager af den socialistiske retsorden, i givet fald at gribe ind – selv mod vedkommendes vilje, hvis rettigheder er blevet krænket.
Det er ikke kompliceret at føre sager for afdelingerne og kamrene for arbejdsretslige sager. Sagførertvang består som følge heraf ikke.

Repræsentation gennem sagfører

§ 155 Ved afdelingerne for arbejdsretslige sager ved distriktsdomstolene og afdelingen for arbejdsretslige sager ved Højesteret er det tilladt at lade sig repræsentere af en sagfører.

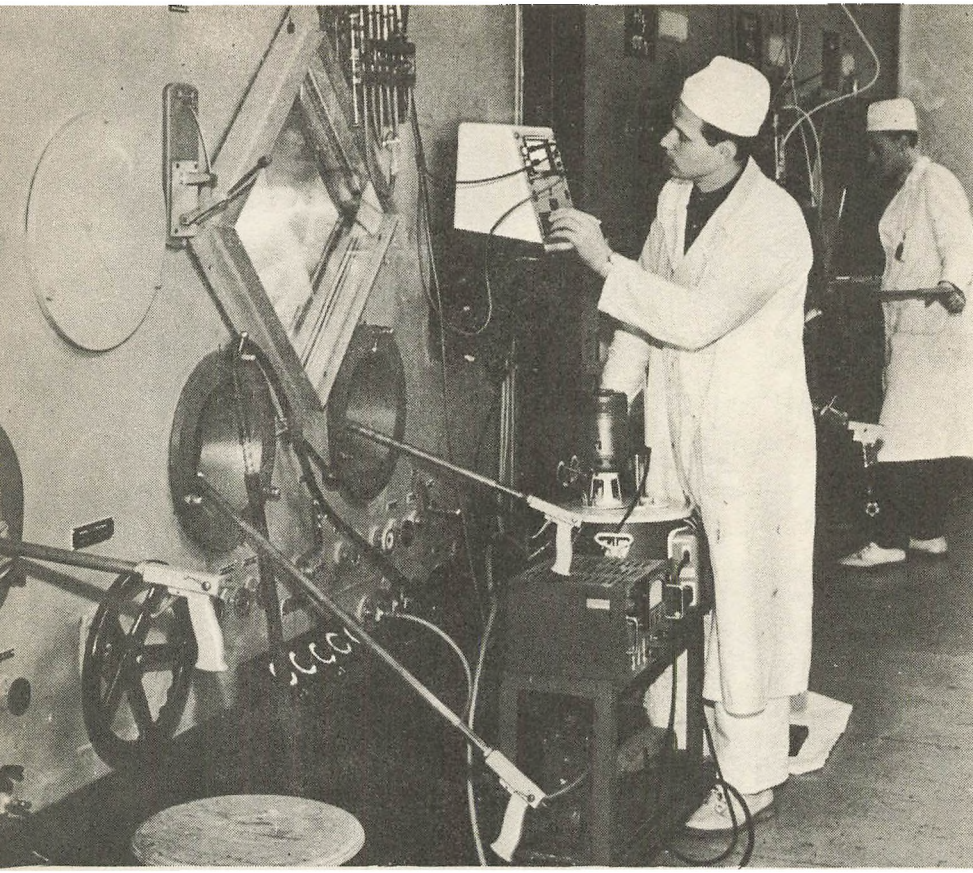
Den sidste paragraf i den socialistiske Arbejdslov fastlægger gebyrfrihed ved arbejdsretten.

Gebyrfrihed

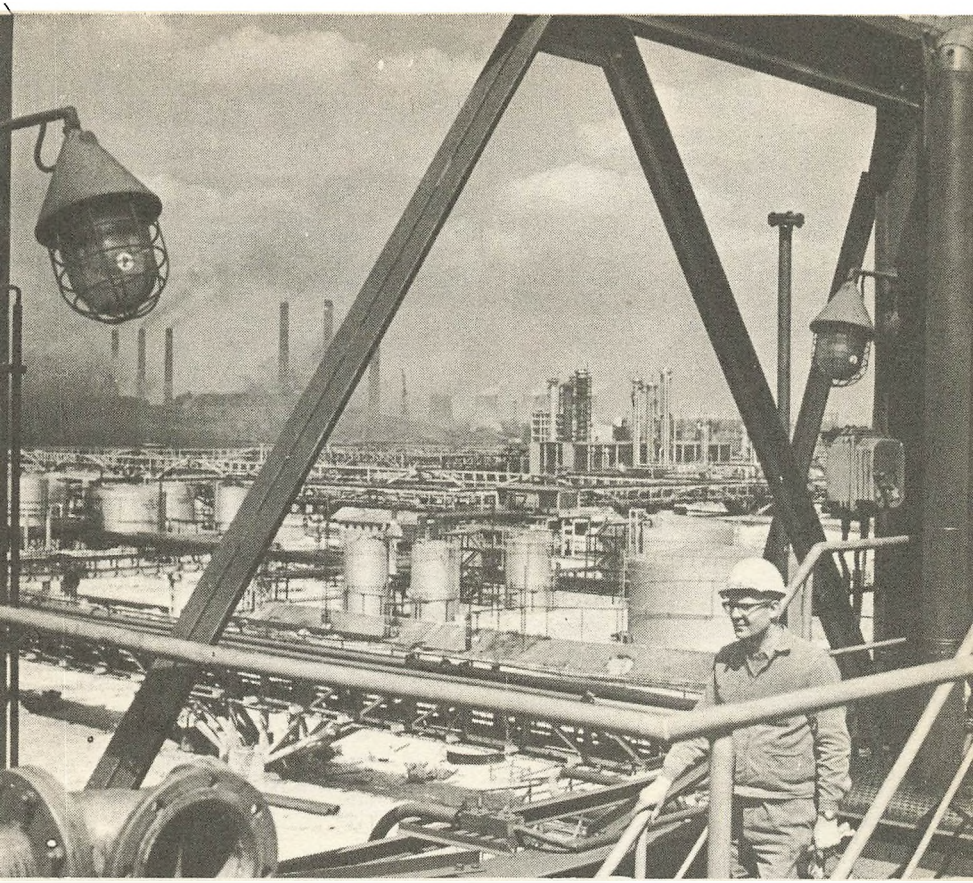
§ 156 Alle sager for de organer, der skal afgøre arbejdstvistigheder, er fritaget for gebyrer.

Denne korte bestemmelse har et dybt politisk indhold. Den sikrer, at ingen arbejdende behøver at give afkald på at gennemføre sine retsmæssige krav, fordi sagsomkostningerne eventuelt kunne blive for store. Han er ikke alene fritaget for sagsomkostninger; men virksomheden skal derudover give ham fri med fuld betaling, når han skal møde i retten og deltage i retsmøder og derfor ikke kan møde på sit arbejde (§ 78).
Fra første til sidste paragraf sikrer således Arbejdsloven de arbejdendes rettigheder. Det er deres lov. De har selv skabt den.

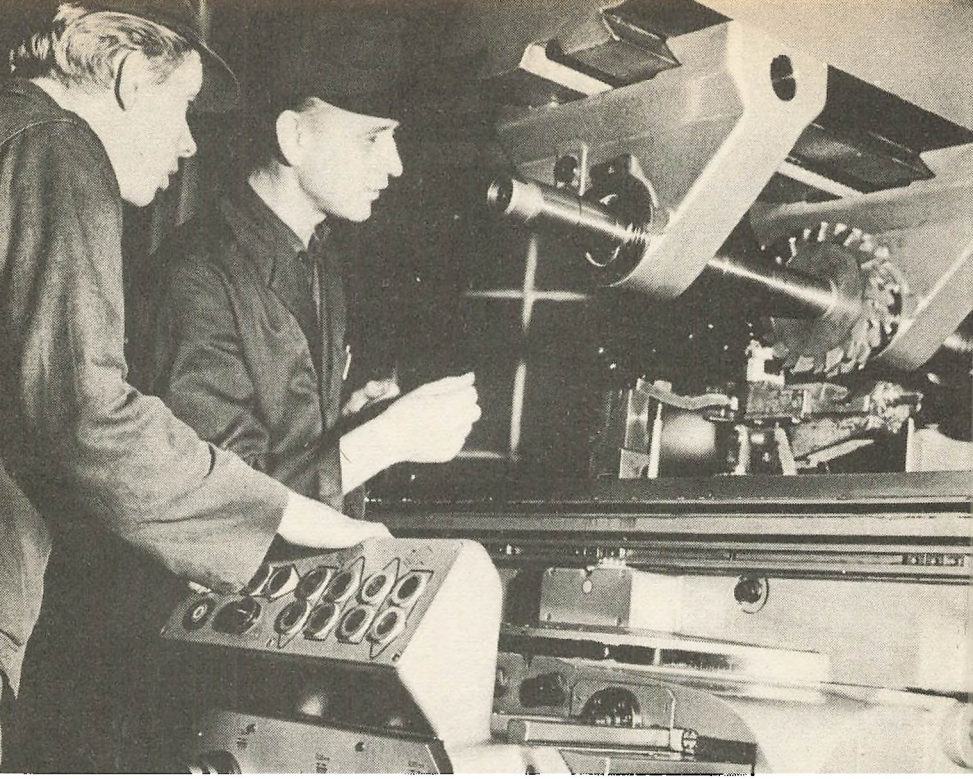


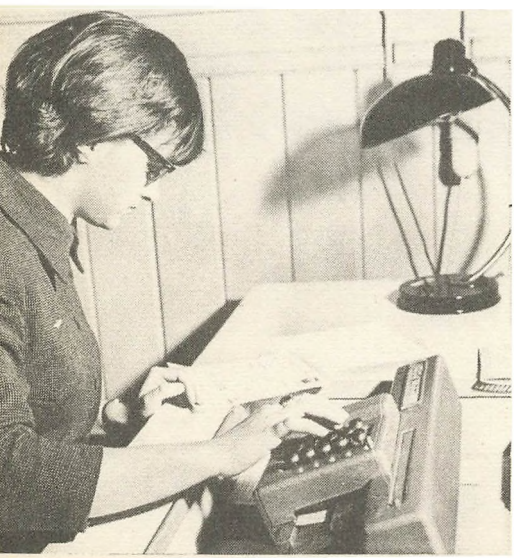


På Centralinstituttet for Kerneforskning
i Rossendorf ved Dresden
fremstilles bl. a. radioaktive isotoper
De tjener menneskene som
overordentligt virksomme hjælpemidler
i industrien og forskningen samt i den
praktiske medicin



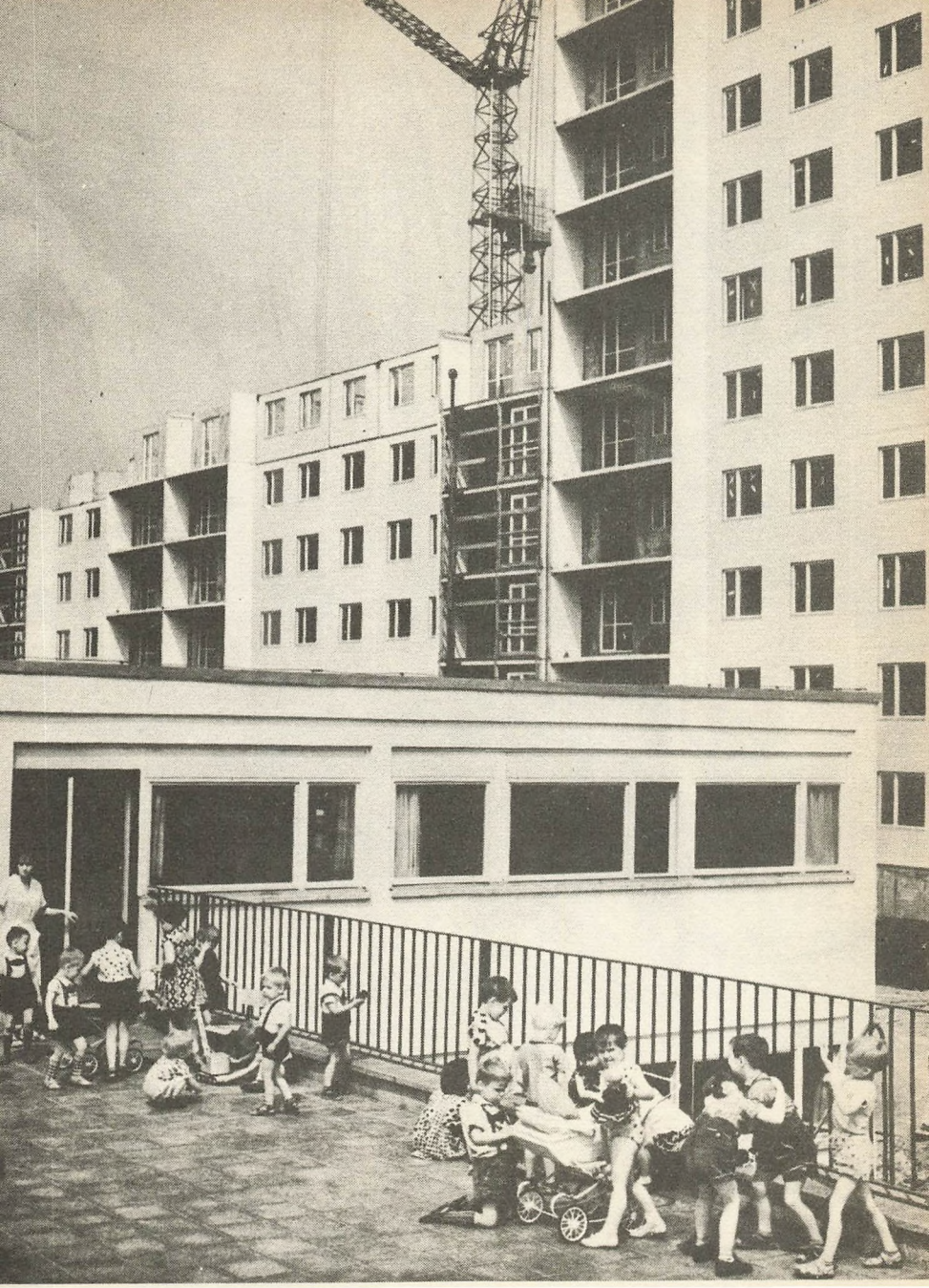
Udsigt over en del af brunkuls-
forædlingskombinatet Schwarze Pumpe
i Cottbus-distriktet





Moderne erhvervsuddannelse
ved programstyrede
og elektroniske maskiner

Byggearbejderne i DDR
har hidtil kunnet aflevere
mere end en million lejlig-
heder til befolkningen.
I denne forbindelse glemte
man heller ikke
de sociale institutioner
som f. eks. børnehaverne





Thüringen med sine herlige fyrreskove og maleriske landsbyer er en ferierejse værd

Enhver borger i DDR kan gratis deltage i de mange muligheder, som den socialistiske samfundsorden byder til sportsudøvelse











Arbejdsloven sikrer den arbejdende kvindes og moders rettigheder

Næsten alle vordende mødre i DDR føder deres børn på en klinik



Bygningen med sociale indretninger
og spisesalen i den folkeejede virksomhed
„Værktøjsmaskinfabrikken Saalfeld"




RB
01-87

I DDR som i mange lande verden over –
motorsportsbegejstret ungdom

Der anvendes moderne diagnostiske
metoder på de medicinske institutter
i DDR. Her måles skjoldbruskkirtlens
funktion ved hjælp af markerede atomer

