

Dazu kommt, daß die Einstellung der Werktätigen zur Arbeitsdisziplin unter den Bedingungen des Kapitalismus herausgebildet und geformt worden ist. Die Bedingungen des Kapitalismus, unter denen die Arbeiterklasse und die einzelnen Werktätigen gegen die ihnen fremde kapitalistische Disziplin kämpften, haben die Einstellung zur Arbeit und zu den Pflichten der Werktätigen bestimmt. Diese Einstellung wirkt heute noch nach. Es ist deshalb erforderlich, daß jeder Werktätige erkennt, daß die sozialistische Arbeitsdisziplin mit der kapitalistischen nichts gemeinsam hat und daß derjenige, der in unserem Arbeiter-und-Bauern-Staat die Arbeitsdisziplin verletzt, den Staat betrügt, Volkseigentum vergeudet oder zerstört und gegen die Interessen der Werktätigen handelt.

Bei der Prüfung, aus welchen Gründen die Arbeitsdisziplin verletzt wird, darf der Einfluß der von Westdeutschland ausgehenden Propaganda durch Rundfunk, Presse usw. nicht unterschätzt werden. Die mehr oder weniger versteckten Aufforderungen an die Werktätigen der Deutschen Demokratischen Republik, mit ihren Leistungen zurückzuhalten, die Arbeitsnormen nicht zu erfüllen, die gesetzlichen Bestimmungen zu persönlichen Vorteilen auszunutzen, finden auch heute noch bei manchen Arbeitern und Angestellten Gehör. Durch sie werden kapitalistische Einstellungen zur Arbeit in die Arbeiterklasse hineingetragen oder erhalten.

Eine weitere Ursache für Verletzungen der Arbeitsdisziplin und für schlechte Einstellung zur Arbeit einiger Werktätiger ist in der ungenügenden politisch-ideologischen Arbeit der Partei- und Gewerkschaftsorganisationen der Betriebe zu suchen. Obwohl die Partei der Arbeiterklasse und die Regierung schon seit Jahren, in ihren Beschlüssen und Dokumenten den Kampf um die Festigung der sozialistischen Arbeitsdisziplin als eine zentrale Aufgabe bezeichnet haben, ist eine wirkliche Auseinandersetzung um die Festigung der sozialistischen Arbeitsdisziplin noch nicht in allen Betrieben, Verwaltungen und Institutionen festzustellen. Ja, es wird sogar vor diesen Auseinandersetzungen zurückgewichen. Die politisch-ideologische Arbeit in den Betrieben ist aber nach wie vor die Hauptmethode, auf die Werktätigen Einfluß zu nehmen und die sozialistische Einstellung zur Arbeit zu stärken.

Andererseits erhebt sich die Frage, ob in der Vergangenheit die rechtlichen Mittel, auf die Verbesserung der Arbeitsdisziplin Einfluß zu nehmen, angewandt oder ausgeschöpft worden sind. Das ist zu verneinen. Unser Arbeitsrecht, das die verschiedenen Seiten der gesellschaftlichen Arbeitsverhältnisse zum großen Teil exakt und erschöpfend regelt, kennt bis heute noch keine einheitlichen und für alle sozialistischen Betriebe geltenden Regeln über die Arbeitsdisziplin. Lediglich für den Bereich der staatlichen Verwaltungsorgane<sup>1)</sup> und für einige besondere Gruppen von Werktätigen<sup>2)</sup> sind bisher exakte und eindeutige Regelungen ihrer Rechte und Pflichten und ihrer Verantwortlichkeit bei Verletzung dieser Pflichten erlassen worden. Für die sozialistische Wirtschaft allgemein und alle dort tätigen Werktätigen gibt es jedoch keine einheitliche Regelung.

Auf energisches Drängen der arbeitsrechtlichen Praxis und der Arbeitsrechtswissenschaft sind nunmehr einzelne sozialistische Betriebe selbst dazu übergegangen, Arbeitsordnungen zu schaffen. Diese Bestrebungen sind von der Erkenntnis getragen, daß die Arbeitsordnung durch die Festlegung der Pflichten der Betriebsleiter, der leitenden Funktionäre des Betriebes in ihren jeweiligen Arbeitsbereichen sowie der einzelnen Werktätigen wichtig ist, um die sozialistische Organisation der Arbeit zu festigen, die Verantwortung

<sup>1)</sup> vgl. VO über die Pflichten und Rechte der Mitarbeiter der staatlichen Verwaltungsorgane — Disziplinarordnung — vom 10. März 1955 (GBl. I. S. 217).

<sup>2)</sup> vgl. AO über die Stellung, die Rechte und Pflichten der Verkaufsstellenleiter des volkseigenen Einzelhandels vom 8. Dezember 1954 (GBl. S. 942);

VO über die Stellung der Hauptbuchhalter in den Betrieben der volkseigenen und der gleichgestellten Wirtschaft und den ihnen übergeordneten Dienststellen vom 17. Februar 1955 (GBl. I. S. 139);

VO über Rechte und Pflichten der Meister in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben und über die Erhöhung ihrer Gehälter vom 28. Juni 1952 (GBl. S. 504).

und Pflichten der Werktätigen festzulegen und sie zu einer gewissenhaften Einhaltung ihrer Pflichten zu erziehen.

Die Arbeitsordnungen sind somit ein wichtiges Mittel, auf die Organisation der Arbeit in den Betrieben und die Erziehung der Werktätigen und des ganzen Kollektivs Einfluß zu nehmen. In einem Berliner Großbetrieb haben die Werktätigen eine Musterarbeitsordnung beraten. Alle Diskussionen um die Einführung der Arbeitsordnung haben gezeigt, daß die Werktätigen der Betriebe, einschließlich der leitenden Funktionäre, Arbeitsordnungen fordern und an ihrer Ausarbeitung und Gestaltung in großem Maße interessiert sind. Die Werktätigen sagen mit Recht: Wir sind gewillt, den Anforderungen, die an uns gestellt werden, nachzukommen und unsere Verpflichtungen zu erfüllen. Es ist aber notwendig, zu sagen, welche Verpflichtungen jeder einzelne Werktätige zu erfüllen hat, wofür er verantwortlich ist und für welche Handlungen und unter welchen Voraussetzungen die Festlegung einer Disziplinarstrafe zur Erziehung derjenigen Werktätigen, die die Arbeitsdisziplin verletzen, möglich ist.

Die objektiven und subjektiven Bedingungen für die rechtliche Regelung der Arbeitsdisziplin und die Einführung von Arbeitsordnungen sind also gegeben. Es erhebt sich daher die Frage, warum erst in der letzten Zeit ein energischer Kampf um eine rechtliche Regelung der Arbeitsdisziplin begonnen hat. Eine Ursache hierfür ist darin zu sehen, daß sich die leitenden Funktionäre in den staatlichen Organen und in der Wirtschaft über die Bedeutung der Arbeitsdisziplin und ihrer rechtlichen Regelung noch keine völlige Klarheit verschafft haben. So besteht bis heute noch keine klare Linie über Aufgabe und Inhalt der Arbeitsordnung und die Methode ihrer Einführung. Nur daraus läßt es sich erklären, daß die einzelnen Betriebe keine einheitliche und konkrete Anleitung für die Ausarbeitung und Beratung der Arbeitsordnung erhalten haben. Dieser Zustand muß bald beseitigt werden; denn es besteht die Gefahr der Rechtsunsicherheit, wenn es den Betrieben allein überlassen bleibt, die Arbeitsordnungen auszuarbeiten und einzuführen.

Die Ursachen der mangelhaften Ausnutzung der Mittel des Rechts zur Festigung der Arbeitsdisziplin liegen aber zum Teil noch tiefer. Sie bestehen auch darin, daß der Stand des Bewußtseins unserer Werktätigen und die Kraft der Arbeiterklasse, die rechtliche Regelung und Sicherung der Arbeitsdisziplin durchzusetzen, unterschätzt werden. Im Ergebnis besteht hier ein mangelndes Vertrauen zur Kraft der Arbeiterklasse, ihrer Partei und ihren Gewerkschaften.

Schließlich scheint eine falsche Auffassung über die Rolle des Zwangs bei der Erziehung einzelner Werktätiger zu bestehen. Es ist unter unseren Bedingungen beim Übergang vom Kapitalismus zum Sozialismus notwendig, diejenigen Werktätigen, die verantwortungslos arbeiten und ihre Pflichten verletzen, disziplinarisch zur Verantwortung zu ziehen. Die disziplinarische Verantwortlichkeit wird in unserem Arbeiter-und-Bauern-Staat nicht des Zwanges, sondern der Überzeugung und der Erziehung wegen angewandt. Dabei liegt der Schwerpunkt der Arbeitsordnungen keinesfalls auf der disziplinarischen Verantwortlichkeit. Die Aufgabe der Arbeitsordnungen liegt vor allen Dingen darin, die Pflichten der Werktätigen und der leitenden Funktionäre des Betriebes festzulegen und alle Maßnahmen zu ergreifen, die Arbeitsdisziplin zu fördern. Das muß eindeutig gegenüber der Auffassung einiger Funktionäre in den Betrieben hervorgehoben werden, die in der Anwendung von Disziplinarstrafen das alleinige Mittel zur Verbesserung der Arbeitsdisziplin sehen und die glauben, daß die Arbeitsordnung und die disziplinarische Verantwortlichkeit die ständige und beharrliche politisch-ideologische Überzeugungsarbeit ersetzen könnten.

Die Arten der Disziplinarstrafen in der Arbeitsordnung und ihre Festlegung bei Verletzungen im einzelnen Fall müssen dem sozialistischen Charakter der Arbeitsverhältnisse und des Rechts entsprechen. Deswegen kommen nur solche Disziplinarmaßnahmen in Frage, die die Würde und Ehre der Werktätigen nicht verletzen. Abgesehen von der fristlosen Entlassung bei