

schwersten Verletzungen der Arbeitsdisziplin können gegenüber den Werktätigen in der sozialistischen Wirtschaft nur solche Disziplinarstrafen angewendet werden, die eine Kritik am Verhalten des Werktätigen darstellen und darauf gerichtet sind, sein Pflichtbewußtsein zu stärken, wie z. B. die Verwarnung und die Rüge bzw. strenge Rüge. Disziplinarstrafen, die mit materiellen Nachteilen verbunden sind (z. B. Zurückversetzung in eine niedere Funktion), können in der sozialistischen Wirtschaft nicht zugelassen werden, da sie dem Grundsatz der Beschäftigung des Werktätigen entsprechend seiner Qualifikation entgegenstehen und Auswirkungen auf die materielle Lage der Werktätigen haben. Es ist auch selbstverständlich, daß alle offenen oder versteckten Formen von Geldstrafen strikt abgelehnt werden müssen. Gerade darin zeigt sich der neue sozialistische Inhalt der Arbeitsordnungen in den sozialistischen Betrieben gegenüber den kapitalistischen Betriebsordnungen.

Dem Charakter unseres Arbeitsrechts müssen auch die Grundsätze über die Festlegung von Disziplinarstrafen entsprechen. Nur durch eine maßvolle, verantwortungsbewußte und den betroffenen Werktätigen überzeugende Festlegung von Disziplinarstrafen kann die erzieherische Funktion der disziplinarischen Verantwortlichkeit verwirklicht werden. Dieser Grundsatz ist wichtig, weil in der Praxis bei der Handhabung der Disziplinarstrafen Tendenzen festzustellen sind, die dem Sinn und Zweck der disziplinarischen Verantwortlichkeit entgegenstehen. Während einige Funktionäre glauben, auf die Disziplinarstrafen völlig verzichten zu können, fallen andere in das Extrem, in allen Fällen — selbst wenn keine Verletzungen der Arbeitsdisziplin exakt festgestellt sind — Disziplinarstrafen festzusetzen. Durch derartige Methoden ist jedoch eine wirksame Ausnutzung der disziplinarischen Verantwortlichkeit nicht gewährleistet.

Was § 35 der VO über die Pflichten und Rechte der Mitarbeiter der staatlichen Verwaltungsorgane — Disziplinarordnung — festlegt, muß allgemein für die Handhabung von Disziplinar- und Arbeitsordnungen gelten:

„Die leitenden Staatsfunktionäre sind verpflichtet, die Durchführung dieser Verordnung zu kontrollieren und bei jeder mißbräuchlichen Anwendung derselben die Verantwortlichen zur Rechenschaft zu ziehen“.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen auch, daß Klarheit darüber geschaffen werden muß, wie die Arbeitsordnungen wirksam eingeführt werden. Die Ausarbeitung und Einführung von Arbeitsordnungen darf nicht ohne die Werktätigen des Betriebes und über ihren Kopf

hinweg erfolgen. Es ist notwendig, die Bedeutung der Arbeitsordnung und ihren Inhalt offen in den Betrieben, in den Abteilungen, Brigaden und Gewerkschaftsgruppen zu beraten. Nur wenn der größte Teil der Werktätigen von der Notwendigkeit der Arbeitsordnung überzeugt ist und ihre Erfüllung bewußt und freiwillig erfolgt, kann sie in vollem Maße wirksam werden. Gleichzeitig haben die Beratungen den Zweck, die Organisation der Arbeit zu verbessern, die Verantwortungsbereiche abzugrenzen und das Pflichtbewußtsein aller Werktätigen zu stärken. Deshalb müssen alle Versuche, Arbeitsordnungen einseitig, ohne Mitwirkung der Arbeiter und Angestellten zu „erlassen“, zurückgewiesen werden.

Die Arbeitsdisziplin ist zwar eine wichtige, aber nicht die einzige arbeitsrechtliche Frage, über die auf der Konferenz beraten werden wird. Von nicht geringerer Bedeutung ist die rechtliche Regelung der Entlohnung in den sozialistischen Betrieben. Hier wird es darauf ankommen, festzustellen, inwieweit die Bestimmungen über die Entlohnung der vollen Durchsetzung des ökonomischen Gesetzes der Verteilung nach der Leistung und damit der Steigerung der Arbeitsproduktivität entgegenstehen. Es ist eine Tatsache, daß es eine Reihe von Lohnbestimmungen gibt, die nicht mit dem Leistungsprinzip übereinstimmen. So ist z. B. eine Neuregelung der Bestimmungen über die Entlohnung bei Ausschubarbeit dringend erforderlich, weil feststeht, daß sie sich hemmend auf die Verbesserung der Qualität der Produktion auswirkt.

Ferner wird über die Rolle und Bedeutung der Betriebskollektivverträge in den sozialistischen Betrieben zu sprechen sein. Gerade die Betriebskollektivverträge sind Ausdruck der kameradschaftlichen Zusammenarbeit der Werktätigen zur Erfüllung der Betriebspläne. Es muß auch mit den Mitteln des Rechts in größerem Maße darauf Einfluß genommen werden, die Verantwortlichkeit der Betriebsleiter für die Erfüllung der Verpflichtungen zur Verbesserung der sozialen Lage der Werktätigen, des Arbeitsschutzes und der kulturellen Betreuung zu stärken.

Es ergibt sich also, daß auch auf dem Gebiet des Arbeitsrechts die Rolle des Rechts bei der Festigung der sozialistischen Produktionsverhältnisse noch nicht überall erkannt worden ist. Das Arbeitsrecht ist nicht genügend als Mittel zur Durchsetzung der wirtschaftlich-organisatorischen und kulturell-erzieherischen Funktion unseres Arbeiter-und-Bauern-Staates benutzt worden. Es wird Aufgabe der Konferenz sein, auch über diese wichtigen Fragen zu beraten.

Die vorvertraglichen Pflichten der Partner, die Fristen für den Vertragsabschluß und das Verfahren bei Vertragsabschluß nach dem Entwurf der Vertragsverordnung

Von Dr. GERHARD PFLICKE, Mitglied des Staatlichen Vertragsgerichts im Bezirk Leipzig

Mit dem nachstehenden Beitrag setzen wir unsere Artikelserie zur Erläuterung der wichtigsten Grundsätze des Entwurfs der VO über das Vertragssystem in der sozialistischen Wirtschaft fort (vgl. NJ 1956 S. 68).
Die Redaktion

Die vorvertraglichen Pflichten der Partner

Jeder Betrieb ist bei der Erfüllung seiner Planaufgaben nicht nur auf die gute Arbeit seines Kollektivs, sondern auch auf das Funktionieren der wechselseitigen Beziehungen mit anderen Betrieben angewiesen. Je nach seiner Aufgabenstellung muß er Produktionsmittel oder Waren beziehen und absetzen oder Leistungen erbringen oder beschaffen. Die Verteilung der Produktion erfolgt ebenfalls planmäßig. Der Umfang der notwendigen wechselseitigen Beziehungen ergibt sich aus der Produktionsaufgabe, aus dem Investitionsplan, dem Umsatzplan oder anderen Hauptaufgaben des Betriebes, oder er ist durch besondere staatliche Aufgaben für den Absatz oder den Bezug der Erzeugnisse (Kontingente) geregelt.

Die Form, in der die planmäßige Verteilung der Produktion zwischen den sozialistischen Betrieben erfolgt,

ist der Vertrag. Bei jedem Vertragsabschluß wird die Tätigkeit verschiedener sozialistischer Betriebe koordiniert, treffen sich zwei miteinander korrespondierende Planaufgaben. Zugleich wird die im Plan gestellte Aufgabe präzisiert und spezifiziert und die Tätigkeit der Betriebe zeitlich aufeinander abgestimmt. Unter Umständen werden beim Vertragsabschluß auch Fehler in der Planaufstellung oder Planaufschlüsselung sichtbar¹⁾. So entsteht aus der Verbindung der die wirtschaftliche Tätigkeit der Betriebe grob festlegenden staatlichen Aufgaben ein dichtes Netz von Vertragsbeziehungen. Weil alle diese Verträge der planmäßigen Verteilung der Produktion und damit der Verknüpfung der den Betrieben für die Erfüllung des Volkswirtschaftsplanes übergebenen staatlichen Aufgaben dienen, sind die Betriebe verpflichtet, Verträge in Höhe der staatlichen Aufgaben abzuschließen.

Diese Pflicht zum Vertragsabschluß folgt aus der staatlichen Aufgabe, für deren Erfüllung wechselseitige Beziehungen mit anderen sozialistischen Betrieben erforderlich sind. Die staatliche Aufgabe legt fest, welche

1) Näheres über diese Aufgaben s. bei Pflücke, „Vereinbarung der Planung und Vertragssystem“ in Staat und Recht 1955, Nr. 6 S. 932 ff. Abschn. n.