

Aus dieser Formulierung könnte auf den ersten Blick die Schlußfolgerung gezogen werden, daß die Anwendung der allgemeinen Kennziffer „Arbeitsdisziplin“ grundsätzlich zulässig ist. Dagegen sprechen jedoch eine Reihe von gewichtigen Gründen.

Die Arbeitsdisziplin in ihrer Allgemeinheit entspricht zunächst nicht den Anforderungen, die an eine Kennziffer zu stellen sind. Nach den arbeitsökonomischen Grundsätzen und nach der Regelung des § 44 Abs. 3 GBA müssen Kennziffern das Arbeitsmaß und die Arbeitscharakteristik enthalten. Mit der Arbeitsdisziplin allein kann aber weder das zu erbringende Maß an Arbeit vorgegeben noch die geleistete Arbeit gemessen werden.

Selbst wenn die Arbeitsdisziplin Kennziffer neben anderen ökonomisch wirksamen Kennziffern ist — oder besser: gerade dann —, hat sie keine Berechtigung. In diesem Fall wirkt sie sich in der Regel so aus, daß dem Arbeiter Lohn entzogen wird, den er durch die Erfüllung der anderen Kennziffern bereits verdient hat bzw. noch verdienen wird. Häufig ist es nicht einmal so, daß für die Erfüllung der einzelnen Kennziffern jeweils ein bestimmter Prozentsatz der Mehrleistungsprämie oder des MDN-Betrags gewährt wird. Viele betriebliche Regelungen gehen vielmehr davon aus, daß zunächst bei Erfüllung solcher Kennziffern wie Qualität und Kosten der Erzeugnisse, Senkung des Material- und Energieverbrauchs usw. die Voraussetzungen für die Gewährung der Mehrlohnprämie oder des MDN-Betrages gegeben sind, aber bei Verstoß gegen die Arbeitsdisziplin teilweise oder ganz entfallen. Übrigens wird auch daran besonders deutlich, daß es sich bei der Arbeitsdisziplin nicht um eine wirkliche Kennziffer handelt, die es dem Werk tätigen ermöglicht, die tatsächlich erreichte Leistung und damit die Höhe des erzielten Arbeitslohnes festzustellen.

Ein weiterer wesentlicher Grund für die Unzulässigkeit der Kennziffer „Arbeitsdisziplin“ ergibt sich daraus, daß das Gesetzbuch der Arbeit als gesellschaftliche und staatliche Reaktion auf Verstöße gegen die sozialistische Arbeitsdisziplin gesellschaftliche oder disziplinarische Erziehungsmaßnahmen vorsieht (§§ 109 bis 111 GBA), die einen Eingriff in den Lohn in Form der Kürzung oder des Entzugs ausschließen.

Die leitenden Mitarbeiter, die glauben, daß der Entzug von Lohn die einzig wirksame Maßnahme gegenüber imdisziplinierten Werk tätigen sei, haben nicht die in der sozialistischen Gesellschaft vorhandenen Möglichkeiten der Erziehung erkannt, geschweige denn ausgeschöpft. Hier liegen die großen Reserven zur weiteren Herausbildung und Festigung der sozialistischen Arbeitsdisziplin, nicht aber im Eingriff in den Lohn und damit im ökonomischen Zwang.

Die Bestimmung der obengenannten Direktive 1964, daß die einseitige Bindung des MDN-Betrages an die Arbeitsdisziplin zu überwinden ist, muß deshalb richtig angewendet werden.

Unter sozialistischer Arbeitsdisziplin ist die Gesamtheit der sich aus dem Arbeitsrechtsverhältnis ergebenden Pflichten zu verstehen. Die einzelnen hauptsächlichen Pflichten sind in § 106 GBA beispielhaft aufgeführt. Es wird nichts dagegen einzuwenden sein, eine solche konkrete Einzelpflicht zur Kennziffer zu erheben, wenn ihre Erfüllung meßbare Ergebnisse bzw. ihre schuldhaft Nichterfüllung meßbar nachteilige Folgen zeitigt. Dafür folgendes Beispiel:

Im Bereich der VVB Steinkohle ist die wichtigste Arbeitspflicht der Fördermaschinisten, die Fördermaschine von Störungen frei zu halten. Bei völlig störungsfreier Arbeit erhält der Fördermaschinist in der Lohngruppe 6

je Schicht 2,50 MDN Prämie, die sich bei von ihm verursachtem Ausfall der Maschine bis zu vier Stunden abgestuft verringert und bei größerem Ausfall ganz entfällt. Der Ausfall der Maschine wirkt sich nur dann ungünstig auf die Höhe der Prämie aus, wenn er vom Maschinisten unter Verletzung seiner Arbeitspflichten verursacht wurde.

Bestimmte Arbeitspflichten, die in unmittelbarer Verbindung zu meßbaren Arbeitsergebnissen stehen, können also durchaus gemeinsam mit diesen als Kennziffer Verwendung finden. Auf diese Weise kann der Arbeitslohn als wichtigster ökonomischer Hebel im Bereich der persönlichen materiellen Interessiertheit weiter produktivitätswirksam gestaltet werden.

Unter diesem Gesichtspunkt muß auch die Auswirkung von sogenannten Bummelschichten auf die Höhe der Mehrleistungsprämie oder den MDN-Betrag gesehen werden. In dem genannten Beispiel bringt der Ausfall der Fördermaschine für den Betrieb und die Gesellschaft einen ganz erheblichen ökonomischen Nachteil. Das trifft aber im gleichen Maße bei Bummelschichten zu, weil der Werk tätige hier schuldhaft nicht seinen Beitrag zur Erfüllung der betrieblichen Aufgaben leistet. Die Tatsache, daß unter sozialistischen Bedingungen die Arbeit eines jeden Werk tätigen unmittelbar gesellschaftliche Arbeit ist und sich infolgedessen die Mitwirkung der Werk tätigen an der Planerfüllung in den Ergebnissen des Betriebes und damit in ihrem eigenen Anteil niederschlägt, verlangt auch, daß der Werk tätige die ökonomischen Nachteile, die sich aus seiner schuldhaften Arbeitspflichtverletzung für den Betrieb und die Gesellschaft ergeben, mitträgt.

So sieht z. B. § 3 Abs. 7 der VO zur Verbesserung der Lage der Bergarbeiter, des ingenieur-technischen und kaufmännischen Personals sowie der Produktionsverhältnisse im Bergbau der Deutschen Demokratischen Republik vom 10. August 1950 (GBl. S. 832) vor, daß die jährlich auszuzahlende zusätzliche Belohnung für ununterbrochene Tätigkeit im Bergbau sich nur bei unentschuldigten Fehlschichten — nicht aus irgendwelchen anderen Gründen — vermindert.

Neuere gesetzliche Bestimmungen nehmen ebenfalls davon Abstand, die Gewährung der zusätzlichen materiellen Leistungen von der Einhaltung der Arbeitsdisziplin schlechthin abhängig zu machen. So wird z. B. die Schichtprämie bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen dann gewährt, wenn die ökonomisch wirksamen Kennziffern erfüllt sind. Nur unentschuldigte Fehlschichten haben gem. § 2 Abs. 7 der VO über die Gewährung von Schichtprämien vom 5. September 1963 (GBl. II S. 635) Einfluß auf die Höhe der Schichtprämie. Auch aus § 1 der VO über die Gewährung eines leistungsabhängigen Zusatzurlaubs in bestimmten Betrieben der Volkswirtschaft vom 5. September 1963 (GBl. II S. 643) läßt sich ableiten, daß wegen der Verletzung einer Arbeitspflicht, die sich nicht ökonomisch nachteilig auswirkt, der Anspruch auf leistungsabhängigen Zusatzurlaub nicht versagt werden soll, wenn der Werk tätige sonst alle Voraussetzungen erfüllt hat.

Allerdings darf in keinem Fall ein Abzug von dem bereits durch Erfüllung anderer Kennziffern erarbeiteten Lohn erfolgen. Es wird deshalb bei der Anwendung mehrerer Kennziffern richtig sein, nur einen Teil der Mehrlohnprämie oder des MDN-Betrags an die volle Ausnutzung der Arbeitszeit zu binden. Dieser Teil entfällt dann bei sogenannten Bummelschichten teilweise oder ganz, während der durch die Erfüllung der anderen Kennziffern erarbeitete Teil erhalten bleibt.

Es wäre zu wünschen, daß die Diskussion über diese Fragen zu einer einheitlichen Regelung führt.