

tragen Werkträgten rechtzeitig bekannt werden, damit sie diese bei der Erfüllung ihrer im Funktionsplan festgelegten Pflichten berücksichtigen können. Die Qualitätsanforderungen werden damit zum Kriterium für die Erfüllung der Arbeitspflichten, d. h., der Werkträgten hat bei der Erfüllung der Arbeitsaufgabe (z. B. der Materialbestellung) die Qualitätsanforderungen einzuhalten.

Eine straffe Ordnung im Betrieb, die ständige Auswertung von Mängeln und regelmäßige Anleitungen wirken sich fördernd auf die Effektivität der betrieblichen Leistungen aus. Die Betriebsleitung hat dabei ständig zu prüfen, ob die objektiven und subjektiven Voraussetzungen zur Verwirklichung der Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters vorhanden sind, ob sie noch den ständig wachsenden Anforderungen entsprechen und welche Maßnahmen (z. B. zur Qualifizierung) eventuell notwendig sind./4/

Neben Maßnahmen der Qualifizierung und der moralischen Stimulierung sollten auch alle Möglichkeiten der materiellen Interessiertheit der Werkträgten ausgeschöpft werden. Die Notwendigkeit, besonders die Werkträgten in den produktionsvorbereitenden Bereichen an der allseitigen Erfüllung des Planes zu interessieren, wurde auf dem IX. Parteitag ausdrücklich hervorgehoben./5/ Da infolge der Spezifik dieser Arbeitsaufgaben die Anwendung einer vom Ergebnis abhängigen Entlohnung dieser Werkträgten in der Regel nicht möglich ist, sollte in den Betrieben die ständige Sicherung der Voraussetzungen für die qualitätsgerechte und effektive Produktion durch die Werkträgten mit der Jahresendprämie stärker materiell stimuliert werden. Das gleiche gilt für die Entscheidung über die Höhe der Jahresendprämie der Leiter, weil Fragen der Organisation des Arbeitsablaufs und damit der Leitung eine wesentliche Rolle spielen.

#### **Sicherung der Qualitätsanforderungen in der Produktion**

Der Produktionsprozeß ist so zu organisieren, daß unter Beachtung einer wirtschaftlichen Fertigung, des planmäßigen, kontinuierlichen Arbeitsablaufs und der sozialistischen Prinzipien der Gestaltung der Arbeit die festgelegten Qualitätsmerkmale in jeder Phase erreicht werden. Die Einhaltung der technologischen Disziplin ist durch eine entsprechende Anleitung, Organisation und Kontrolle unter Anwendung ökonomischer und moralischer Hebel zu gewährleisten (§ 5 der QualitätssicherungsVO).

Die Organisation des betrieblichen Reproduktionsprozesses hat zu gewährleisten, daß die Qualität der Erzeugnisse den vertraglich vereinbarten Bedingungen entspricht. Dabei sind vor allem folgende Faktoren von Bedeutung:

- Die Kontinuität der Produktion ist in allen Monaten des Jahres zu sichern, denn übermäßige Arbeitsspitzen am Quartals- oder Jahresende können ein Nachlassen der Konzentration der Werkträgten zur Folge haben und damit zu Qualitätsminderungen führen.
- Arbeitsausschuß (verursacht durch ungenügende Fertigkeiten der Werkträgten, mangelhafte Arbeitsvorbereitung und unzureichende Qualität der Werkzeuge) ist auf ein Minimum zu reduzieren.
- Materialausschuß (durch nicht TGL-gerechte Werkstoffeigenschaften) ist zu rügen; die Zulieferer sind verantwortlich zu machen.
- Die technischen Dokumentationen sind mit allen notwendigen Angaben zu versehen, damit unsachgemäßer Gebrauch durch den Besteller vermieden wird.
- Alle Teile und Baugruppen, die gemäß § 1 Abs. 1 Buchst. b der 1. DB zur QualitätssicherungsVO vom 15. Januar 1970 (GBl. II S. 122) in Schwerpunkten des Fertigungsprozesses der Technischen Kontrollorganisa-

tion zur Prüfung vorzulegen sind, müssen auch tatsächlich vorgelegt werden.

Eine grundlegende arbeitsrechtliche Pflicht der betrieblichen Leiter besteht darin, die Werkträgten bei der Erfüllung ihrer Arbeitsaufgabe anzuleiten, ihnen die erforderlichen Unterlagen (z. B. Zeichnungen) rechtzeitig zur Verfügung zu stellen und sie über neue Werkstoffe und Verfahren zu informieren. Ist mangelnde Qualifikation des Werkträgten die Ursache der Qualitätsmängel, hat der Betrieb alles zu tun, um ihn zur einwandfreien Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe zu befähigen.

Die Betriebsleitung hat auch alle Voraussetzungen für einen kontinuierlichen, störungsfreien Arbeitsablauf zu schaffen. In dieser Phase des Reproduktionsprozesses wirken sich alle Mängel und Versäumnisse aus, die bei der Vorbereitung der Produktion entstanden sind.

In der Phase der Produktion spielt auch die materielle Interessiertheit der Werkträgten eine besondere Rolle, da die Arbeitsaufgaben in der Regel eine ergebnisabhängige Entlohnung gestatten. Die Anwendung von Qualitätskennziffern im Rahmen dieser ergebnisabhängigen Lohnformen ist eine wichtige und bewährte Methode, den Werkträgten an der Verbesserung der Qualität der Erzeugnisse direkt zu interessieren. Er kann damit einen höheren Lohn erarbeiten und so seine persönlichen Lebensbedingungen verbessern. Seine Interessen stimmen dadurch mit den betrieblichen und gesellschaftlichen Interessen unmittelbar überein.

Hieran zeigt sich zugleich, wie die arbeitsrechtlichen Beziehungen im Betrieb auf die Gestaltung der Wirtschaftsverträge zurückwirken. Die Qualitätsvorgaben in den Lohnformen sind arbeitsrechtliche Kennziffern, die nicht durch die wirtschaftsrechtlichen Gütevorschriften bestimmt werden. Aufgabe des Betriebes ist es aber, insoweit Übereinstimmung herzustellen, daß die stimulierende Wirkung des Lohns auch tatsächlich zur Erfüllung der wirtschaftsrechtlichen Verpflichtungen des Betriebes beiträgt. Gelingt es z. B. dem Betrieb, durch eine die Qualität stimulierende Gestaltung des Lohns die Ausschubquote zu senken, kann er größere vertragliche Verpflichtungen über die Lieferung von Erzeugnissen in hoher Qualität eingehen. Andererseits muß er aber auch sichern, daß seine vertraglichen Verpflichtungen nicht die Möglichkeiten des Betriebes bezüglich der zu erbringenden Qualität übersteigen bzw. daß im Betrieb alle Voraussetzungen geschaffen werden, damit die eingegangenen Verpflichtungen auch tatsächlich erfüllt werden können.

Dazu ist notwendig, daß im Betrieb ein exaktes System der Kontrolle und Registrierung der Qualität des individuellen Arbeitsergebnisses besteht. Es ist nicht nur der Umfang von Ausschubarbeit zu ermitteln, sondern auch zu prüfen, wer den Ausschub verursacht hat. Ebenso sind die Verursacher von Mängeln festzustellen, wenn Kunden die Qualität der gelieferten Erzeugnisse beanstanden. Ausschubarbeit und Qualitätsminderung sind zum Gegenstand der öffentlichen Kritik in den Gewerkschaftsgruppen zu machen (§ 48 Abs. 4 GBA). Außerdem ist von den Möglichkeiten der Differenzierung des Arbeitslohns nach der Qualität des Arbeitsergebnisses (§§ 49 bis 52 GBA) Gebrauch zu machen.

Wenn auch — besonders bei kleineren Mängeln — der Aufwand für die Feststellung des Verursachers nicht immer in einem angemessenen Verhältnis zum materiellen Nutzen für den Betrieb steht, sollte im Prinzip doch jeder Verursacher von Mängeln ermittelt werden, um ihm gegenüber die notwendigen erzieherischen Maßnahmen anzuwenden. Dabei können die im Falle einer Qualitätsverletzung einzuleitenden Schritte — mögen sie noch so wirkungsvoll sein — stets nur eine notwendige Ergänzung des Gesamtsystems von Maßnahmen der Qualitätssicherung sein.

Es ist unbedingt erforderlich, die Initiativen der Werkträgten im sozialistischen Wettbewerb auf eine effektive Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen auch hinsichtlich der Qualität der Erzeugnisse zu richten. Die Erfassung und

*HI* Vgl. R. Schmutzler, „Probleme der Verantwortung aus arbeitsrechtlicher Sicht“, Staat und Recht 1973, Heft 3, S. 433 ff. (443).  
*βf* Vgl. E. Honecker, a. a. O., S. 88.