

# Erläuterungen zum Arbeitsgesetzbuch

## Arbeitsorganisation und Arbeitsdisziplin

Dr. WERNER KULITZSCHER, Lehrstuhl für Arbeitsrecht an der Gewerkschaftshochschule „Fritz Heckert“ beim Bundesvorstand des FDGB

Das neue AGB der DDR enthält weitergehende rechtliche Regelungen zur wissenschaftlichen Arbeitsorganisation und zur sozialistischen Arbeitsdisziplin. Sichtbaren Ausdruck findet das in einem — gegenüber dem GBA — neugestalteten 4. Kapitel. Der Regelungskomplex „Arbeitsorganisation und sozialistische Arbeitsdisziplin“ fand damit erstmals eine geschlossene Ausgestaltung.

Für die zukünftige Verwirklichung des Arbeitsrechts, insbesondere für seine aktive, wirkungsvolle Einflußnahme auf die Gestaltung sozialistischer und die allmähliche Herausbildung kommunistischer Arbeitsverhältnisse, wird dieser Regelungskomplex besondere Bedeutung erlangen. Das neue AGB ist Ausdruck der konsequenten Verwirklichung der Politik der SED, insbesondere der vom IX. Parteitag gestellten Aufgabe, die sozialistische Rechtsordnung entsprechend dem Reifegrad der sozialistischen Gesellschaft planmäßig auszubauen und die Rechtssicherheit zu gewährleisten.<sup>1</sup> Der gewachsene Reifegrad der sozialistischen Gesellschaft wird nicht zuletzt von der Entwicklung der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation (WAO) in edlen Bereichen der gesellschaftlichen Produktion und von der weiteren Festigung der sozialistischen Arbeitsdisziplin gekennzeichnet. Die wachsende Initiative der Werktätigen, alle Faktoren der Intensivierung umfassend zu erschließen, um den von der Partei der Arbeiterklasse gekennzeichneten Hauptweg zur weiteren Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen erfolgreich zu beschreiten, hat in breitem Umfang zur Neu- und Umgestaltung von Arbeitsplätzen unter Anwendung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse geführt und sich positiv auf die Entwicklung der Arbeitsdisziplin ausgewirkt. Immer spürbarer wird für viele Werktätige die Tatsache, daß eine wissenschaftlich gestaltete Arbeitsorganisation die Arbeit nicht nur effektiver macht, sondern auch die Arbeitsbedingungen unmittelbar und sofort wirksam verbessert, die Arbeit inhaltsreicher und angenehmer macht, die Arbeitsfreude steigert und damit auch den sozialistischen Charakter der Arbeitsdisziplin weiter ausprägt.

Millionen von Werktätigen haben ihre gewerkschaftlichen Organisationsformen und Mitwirkungsrechte genutzt und diesen Prozeß aktiv gestaltet, sie haben Fragen der Arbeitsorganisation, verbunden mit dem Kampf um Ordnung, Disziplin und Sicherheit, zum Inhalt des sozialistischen Wettbewerbs gemacht, weil sie wissen, daß damit ihre persönlichen und kollektiven Interessen wirkungsvoll mit den gesamtgesellschaftlichen Interessen verbunden werden.

Der Fortschritt auf diesem Gebiet unserer Entwicklung mußte sich folgerichtig in neuen gesetzlichen Verhaltensvorschriften, in Rechten und Pflichten niederschlagen. Es ist auch kein Zufall, daß die Kategorien „Arbeitsorganisation“ und „Arbeitsdisziplin“ ihre rechtliche Ausgestaltung in einem gesonderten Kapitel finden. Damit wird der enge, wechselseitige Zusammenhang, wie er sich objektiv in den gesellschaftlichen Beziehungen immer mehr ausgeprägt hat, von der Gestaltung des Gesetzes her nachhaltig unterstrichen.

Die verantwortlichen Leiter in den Betrieben müssen sich dessen bewußt sein, daß vieles auf dem Gebiet der WAO, was bisher als Forderung von den Werktätigen am Arbeitsplatz oder von wissenschaftlicher Seite aus gestellt

wurde, nunmehr als Rechtspflicht von ihnen zu erfüllen ist. Das stellt höhere Anforderungen an die Qualität ihrer Leitungstätigkeit und verlangt von jedem Leiter eine bewußte Einstellung zu den neuen Regelungen. Die wertvollen Erfahrungen bei der Anwendung der WAO-Richtlinie<sup>2</sup> wurden im Gesetz berücksichtigt. Es handelt sich dabei um solche Regelungen, die arbeitsrechtlichen Charakter tragen, die für die Gestaltung sozialistischer Arbeitsrechtsverhältnisse von besonderer Bedeutung sind und die der Herausbildung von Voraussetzungen für effektive Arbeit und sozialistische Arbeitsdisziplin dienen. Das betrifft z. B. den Grundsatz in der WAO-Richtlinie, daß bei der Ausarbeitung von Arbeitsnormen und anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung die aktive Mitwirkung der Werktätigen zu sichern ist, der in § 75<sup>3</sup> seinen Niederschlag gefunden hat, oder die Forderung, zu gewährleisten, daß Arbeitsnormen und andere Kennzahlen nach entsprechender Einarbeitung von den Werktätigen bei Einhaltung der sozialistischen Arbeitsdisziplin erfüllt werden können, die in § 77 weiter konkretisiert wurde.

Die gewerkschaftlichen Leitungen in den Betrieben werden zur Verwirklichung des - neuen Regelungskomplexes einen aktiven Beitrag leisten. Sie sehen in den Grundsätzen, „solche Arbeitsbedingungen zu schaffen, die den Werktätigen hohe Arbeitsleistungen ermöglichen, die bewußte Einstellung zur Arbeit und das Schöpfungsfertum fördern, die Arbeitsfreude erhöhen und zur Entwicklung sozialistischer Persönlichkeiten sowie zur sozialistischen Lebensweise beitragen“ (§ 71), ein echtes Anliegen gewerkschaftlicher Interessenvertretung. Es gilt daher, alle gewerkschaftlichen Mitwirkungsrechte umfassend zu nutzen, um noch stärker auf die Festigung der sozialistischen Arbeitsdisziplin Einfluß zu nehmen. In der gewerkschaftlichen Schulungsarbeit sollten die neuen Grundsätze und Aufgaben besonders beachtet werden. Gute Rechtskenntnisse der Werktätigen sind schließlich eine wichtige Voraussetzung für die umfassende Rechtsverwirklichung. Das ist für das 4. Kapitel um so notwendiger, weil hier die Arbeitspflichten der Werktätigen rechtlich ausgestaltet und weitere Regelungen enthalten sind, die für die Sicherung der Arbeitsdisziplin von besonderer Bedeutung sind.

### *Gestaltung der Arbeitsaufgaben, der Organisation am Arbeitsplatz und der Arbeitsnormen*

Zu den Pflichten des Betriebes gehört es, die Arbeitsaufgaben so zu gestalten, daß das Arbeitsvermögen der Werktätigen effektiv genutzt wird, die Werktätigen ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten entfalten können und die schöpferischen Elemente der Arbeit zunehmen (§ 73 Abs. 1).

Dem Werktätigen ist der Inhalt und der Umfang der Arbeitsaufgabe, die mit ihm vereinbart werden soll, zu erläutern. Der Inhalt der Arbeitsaufgabe ist im Funktionsplan oder in anderer geeigneter Form schriftlich festzulegen (§ 73 Abs. 2). Diese Regelungen gewinnen stark an Bedeutung, wenn man bedenkt, daß

- ein großer Teil von Arbeitsstreitfällen gegenwärtig seine Ursache darin hat, daß Mißverständnisse zwischen Werktätigen und den verantwortlichen Leitern über den konkreten Inhalt der vom Werktätigen zu erfüllenden Arbeitsaufgaben entstehen;
- Ordnung, Disziplin und Sicherheit im Betrieb wesentlich von der eindeutigen Bestimmung und Abgrenzung des Inhalts der Arbeits- und Verantwortungsbereiche beeinflusst wird;
- die Arbeitsfreude, das gemeinschaftliche, kameradschaftliche und effektive Zusammenwirken und die Rechts-