

zialistischen Wettbewerb zu schaffen, so z. B. durch die Aufschlüsselung der qualitativen Kennziffern als Bedingung für das persönliche Planangebot, die rechtzeitige und ausreichende Information der Werktätigen sowie die konsequente Anwendung der gesetzlich vorgesehenen moralischen und finanziellen Stimuli für eine leistungsgerechte Bewertung der Plan- und Wettbewerbsergebnisse (vgl. z. B. §§ 75-, 120 AGB). Es ist zu sichern, daß solche Initiativen und Verpflichtungen für ein hohes Niveau von Ordnung, Disziplin und Sicherheit zum festen Bestandteil des sozialistischen Wettbewerbs werden, die vom Ziel und Inhalt her planwirksam gemacht werden können. Das ist eine unerläßliche Voraussetzung dafür, die Arbeitsproduktivität über das bisher gekannte Maß hinaus zu steigern.

Mit „der sozialistischen Rationalisierung“ wird „in unserem Lande der ergiebigste und zugleich einzig mögliche Weg beschritten, um ein Höchstmaß an Effektivität und Qualität der Arbeit zu erreichen“. Es geht u. a. darum, Arbeitsplätze und Arbeitszeit einzusparen. Der sozialistische Staat garantiert jedem Werktätigen bei sozialistischer Rationalisierung oder Strukturveränderung das Recht auf Arbeit und schafft alle Voraussetzungen dafür, daß die Werktätigen durch Aus- und Weiterbildung auf notwendige neue, mit der Entwicklung von Wissenschaft und Technik erforderlich werdende Aufgaben vorbereitet werden. Unsere ökonomischen Erfolge waren immer dann am größten, wenn wir gemeinsam mit den Werktätigen über diese Erfordernisse beharrlich und geduldig gesprochen haben. Die konsequente Anwendung der Bestimmungen des AGB zur sozialistischen Rationalisierung hat sich hierbei bewährt (vgl. §§ 49 Abs. 2, 53 Abs. 2, 146 Abs. 1, 232 Buchst. a, 241 Abs. 2 AGB). In diesem Zusammenhang ist es notwendig, umfassender und konkreter mit den rechtlichen Regelungen zum Änderungs- und Überleitungsvertrag (§§ 49, 51, 53 AGB) zu arbeiten. Im Überleitungsvertrag sehen wir eine wirksame Möglichkeit, daß jeder Werktätige der Gesellschaft sein Arbeitsvermögen ohne zeitliche Unterbrechung zur Verfügung stellen kann. Die gewerkschaftlichen Aufgaben bei der Anwendung dieser Bestimmungen sind in der Ordnung über die Wahrnehmung der Rechte der Gewerkschaften beim Abschluß, bei der Änderung und der Auflösung von Arbeitsverträgen enthalten (vgl. insbesondere Abschn. III und VI). In Verwirklichung dieser Orientierungen durch die gewerkschaftlichen Leitungen geht es u. a. darum, daß die im AGB weiter ausgestalteten Rechtspflichten der Leiter strikt durchgesetzt und eingehalten werden und daß Gewerkschaftsleitungen und -Vorstände ihrerseits stärker dafür sorgen, daß die erweiterten Rechte der Gewerkschaften, vor allem ihre Zustimmungs-, Informations- und Kontrollrechte, konsequent genutzt werden.

Eine wesentliche Seite der politischen Führung des sozialistischen Wettbewerbs sind ideologische Auseinandersetzungen in den Arbeitskollektiven mit Faktoren, die die Ergebnisse schöpferischer Wettbewerbsinitiativen sowie kollektiver Wettbewerbsleistungen negativ beeinflussen. Hierbei stehen vor allen Dingen solche Fragen im Vordergrund, wie die Durchsetzung der Einheit von Rechten und Pflichten, die konkrete Erläuterung, die Einhaltung und Kontrolle der Arbeitspflichten, die volle Ausnutzung der gesetzlichen Arbeitszeit, die Einhaltung der Qualitätsanforderungen, insbesondere der technologischen Vorschriften, aber auch der Kampf gegen Arbeitsbummelei und gegen Vergeudung und Beschädigung von Volkseigentum.

Dort, wo es die Leiter verstehen, in Verwirklichung ihrer Pflichten auf der Grundlage der entsprechenden rechtlichen Regelungen die notwendigen materiellen und organisatorischen Voraussetzungen für die Erfüllung der Arbeitspflichten der Werktätigen und die effektivste Nutzung der Arbeitszeit zu schaffen (vgl. z. B. §§ 71 ff. AGB), gibt es erfahrungsgemäß wenig Probleme in bezug auf die Einhaltung der Arbeitsdisziplin, und die Aufgaben werden in kameradschaftlichem Miteinander gelöst.

### *Erziehung zur bewußten Einhaltung der Arbeitsdisziplin*

Die überwältigende Mehrheit der Werktätigen erfüllt ihre Arbeitsaufgaben vorbildlich und ringt um eine hohe Arbeitsmoral und Arbeitsdisziplin im Kollektiv. Davon zeugen nicht zuletzt die guten Wettbewerbsergebnisse. Das AGB bietet vielfältige Möglichkeiten, erzieherisch auf jene wenigen Werktätigen einzuwirken, die sich nicht an die Normen des sozialistischen Zusammenlebens im Betrieb halten. Es gilt, diese Bestimmungen des AGB noch konsequenter anzuwenden und immer sofort und in jedem Fall auf Arbeitspflichtverletzungen zu reagieren.

Nicht selten wird mit einem vom Leiter gemäß § 255 AGB beantragten erzieherischen Verfahren vor der Konfliktkommission (§§ 28, 29 KKO) eine Verhaltensänderung des Werktätigen erreicht. Hier wirkt das Kollektiv unmittelbar auf den Betreffenden ein und läßt ihn den Zusammenhang zwischen seiner Pflichtverletzung und ihrer Auswirkung auf das Leistungsergebnis des Kollektivs besser erkennen. Die erzieherische Wirkung wird u. E. erhöht, wenn die Leiter an die Konfliktkommission den Antrag stellen, in einer Beratung den betreffenden Werktätigen zur Nacharbeit der ausgefallenen Arbeitszeit aufzufordern bzw. zu verpflichten.®

Wenn der Leiter ein Disziplinarverfahren (§§ 254 ff. AGB) durchführt, trägt die betriebliche Gewerkschaftsleitung durch die Gewährleistung der aktiven und qualifizierten Teilnahme eines Gewerkschaftsvertreters zum erzieherischen Erfolg dieses Verfahrens bei.

Die Arbeitskollektive erwarten von den Leitern, daß sie alle rechtlichen Möglichkeiten auch konsequent nutzen. So ist es u. E. gerechtfertigt, daß Werktätige, die über einen längeren Zeitraum oder wiederholt unentschuldig der Arbeit ferngeblieben sind, ihren Urlaubsanspruch nur für den Zeitraum realisieren können, in dem sie ihrer Pflicht zur Arbeit nachgekommen sind. Völlig zu Recht wird mehr als bisher von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, als Reaktion auf grobe Verletzungen der Arbeitsdisziplin die Jahresendprämie gemäß §117 Abs. 4 AGB zu mindern oder zu entziehen. Eine kollektiv erzieherische Wirkung wird vor allem dann gewährleistet, wenn gemäß § 116 Abs. 3 AGB vor der Entscheidung über die Gewährung der Prämie und ihre Höhe durch den staatlichen Leiter darüber im Arbeitskollektiv beraten wird.

Wird durch schuldhaft Arbeitspflichtverletzungen ein Schaden am sozialistischen Eigentum verursacht, verlangt es der Schutz der gemeinsam geschaffenen Werte, Schadenersatz zu fordern, d. h. der Werktätige ist gemäß §§ 252 f., 260 ff. AGB materiell zur Verantwortung zu ziehen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen dafür vorliegen. Die Betriebe sind rechtlich dazu verpflichtet, dafür zu sorgen, daß jeder — ob Werktätiger in der Produktion, Leiter oder leitender Mitarbeiter — im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen für den von ihm schuldhaft verursachten Schaden einsticht.

### *Höheres Niveau der Tätigkeit der Konfliktkommissionen*

Die erfolgreich abgeschlossenen Wahlen zu den Konfliktkommissionen bestätigten erneut, daß es gelungen ist, die demokratische und ehrenamtliche Teilnahme der Werktätigen an der Rechtsprechung auszudehnen. Mit Fug und Recht können wir feststellen, daß die gesellschaftlichen Gerichte untrennbar zu unserem einheitlichen sozialistischen Gerichtssystem gehören. Daraus ergeben sich Konsequenzen für die weitere Arbeit der Gewerkschaften, der Richter und Staatsanwälte mit den Konfliktkommissionen.

Viele Gewerkschaftsleitungen und -Vorstände haben ihre Zusammenarbeit mit den Konfliktkommissionen und ihren Mitgliedern weiter verbessert. Sie verstärken die gewerkschaftliche Kontrolle darüber, daß die Leiter ihre Rechtspflichten umfassender erfüllen und die in § 65 KKO