

deutung zukommt.<sup>10</sup> Ebenso wie für das gesamte Recht gilt auch für das Arbeitsrecht und für die einzelnen arbeitsrechtlichen Institute, daß die mit Hilfe von Rechtsnormen angestrebten sozialen Ziele nicht nur mit rechtlichen Mitteln erreicht werden, sondern daß ein vielschichtiges Bedingungsgefüge den Wirkungsprozeß des Rechts bestimmt. Die Entfaltung der sozialistischen Arbeitsdisziplin hängt von rechtlichen und nichtrechtlichen Einflußfaktoren ab; sie wird durch betriebliche und außerbetriebliche Bedingungen bestimmt. Hier soll auf einige Bedingungen im Betrieb hingewiesen werden, die die Arbeitsdisziplin fördern bzw. bei deren Fehlen die Arbeitsdisziplin in ihrer Entwicklung gehemmt oder pflichtwidriges Verhalten begünstigt wird.<sup>11</sup>

#### *Einfluß betrieblicher Bedingungen auf die Arbeitsdisziplin*

Charakteristikum der Arbeitsdisziplin im Sozialismus ist die durch die objektiven Voraussetzungen gegebene Möglichkeit für die Werktätigen, pflichtgemäß zu handeln und ihre subjektiven Rechte verantwortungsbewußt wahrzunehmen. Voraussetzungen, die der Betrieb schaffen muß, um ein diszipliniertes Handeln der Werktätigen zu erreichen, unterliegen der mittelbaren Beeinflussung der einzelnen Werktätigen durch vielfältige tatsächlich gegebene und rechtlich ausgestaltete Mitwirkungsrechte; teilweise kann sie der Werktätige, abhängig von seiner Arbeitsaufgabe und seinem Verantwortungsbereich, unmittelbar beeinflussen.

Das 4. Kapitel des AGB weist durch seine Verbindung von Arbeitsorganisation und sozialistischer Arbeitsdisziplin direkt darauf hin, daß diszipliniertes Verhalten, d. h. die initiativreiche Wahrnehmung der Rechte und Erfüllung der Arbeitspflicht, solche Bedingungen voraussetzt, die die Einhaltung und Förderung der Disziplin zulassen. Die Verwirklichung der Normen zur Arbeitsorganisation setzen verschiedene ökonomische und technisch-technologische Entwicklungen in den Betrieben voraus. Anhand der Erfahrungen fortgeschrittener Industriekombinate wurde in der jüngsten Zeit verstärkt auf die Bedeutung der Arbeitsteilung und Kooperation als wirksames Effektivitätskriterium hingewiesen. Veränderungen und Entwicklungen in der betrieblichen Arbeitsteilung führen zur Einsparung von Arbeitsplätzen und zur Schaffung anspruchsvollerer Arbeitsaufgaben. Beides erfordert diszipliniertes Arbeiten im Sinne initiativreichen und schöpferischen Tätigwerdens und ist gleichzeitig ein Gebot ökonomischer Rationalität.

Die Verwirklichung der Normen zur Arbeitsorganisation setzt m. E. jedoch auch eine Rechtsentwicklung in Form von erforderlichen Konkretisierungen dieser Aufgabennormen voraus. Das kann durch Rechtsvorschriften oder auch durch die Verpflichtung der Betriebe zum Erlaß exakter, durchsetzbarer betrieblicher Regelungen geschehen. Beispielsweise enthalten die §§ 73 und 74 AGB über die Arbeitsaufgaben und die Organisation am Arbeitsplatz progressive, gestaltende und fördernde Regelungen. Sie sind jedoch in ihrer Durchsetzbarkeit und damit in ihrer Wirksamkeit begrenzt, wenn nicht auf ihrer Grundlage konkrete Rechte und Pflichten postuliert werden.

Zu den vom Betrieb zu schaffenden Voraussetzungen für diszipliniertes Arbeiten gehört es deshalb, mit Hilfe der Gestaltung der Arbeitsaufgabe i. S. des § 73 AGB, den Werktätigen unter aktiver eigener Mitwirkung dazu zu befähigen, seine subjektiv gegebenen Voraussetzungen für ein entsprechendes Handeln einzusetzen. Das bezieht sich u. a. darauf, daß er über die erforderliche Qualifikation verfügt, ständig an der Weiterbildung teilnimmt, daß er in der Lage ist, eine bestimmte Funktion wahrzunehmen, und auch darauf, daß er im Arbeitsprozeß nicht ständig unter- oder auch überfordert ist. Unterforderung verhirtet die Verausgabung schöpferischen Arbeitsvermögens,

hemmt Initiativen und die Ausbildung der Anlagen und Fähigkeiten des Werktätigen, kann zu Desinteresse und zuweilen gar zu Disziplinlosigkeit führen. Auch permanente Überforderung des Werktätigen kann zur Vernachlässigung bestimmter Seiten seiner Arbeitspflichten oder zum Verlust des Interesses an der Entwicklung von Initiativen führen.

Beträchtlichen Einfluß auf die Einhaltung und Förderung der Arbeitsdisziplin hat die Tatsache, ob eine langfristige Entwicklungskonzeption des Kombinats und seiner Betriebe besteht und inwieweit die Werktätigen darüber informiert sind. Fehlen begründete Vorstellungen über die Zukunft des Betriebes oder sind sie den Werktätigen nicht zugänglich, erkennen sie die Perspektive ihres Betriebes, ihres Kollektivs und ihre eigene Perspektive nicht, so werden ihnen Sinn und Ziel der Arbeit nicht mehr deutlich. Probleme in der Auslastung der Arbeitszeit, Resignation und Fluktuation, Gleichgültigkeit bei der Lösung von Arbeitsaufgaben können eine Folge davon sein. Durch planmäßige, kontinuierliche, auf die Perspektive gerichtete Leitungstätigkeit, die mit Hilfe der Gewerkschaften die Werktätigen in die langfristige Planung einbezieht, kann solchen Erscheinungen wirksam begegnet werden.

#### *Verantwortung des Betriebsleiters und der leitenden Mitarbeiter für die Entwicklung der sozialistischen Arbeitsdisziplin*

Zu den betrieblichen Voraussetzungen für die Festigung der sozialistischen Arbeitsdisziplin gehört als eine ganz wesentliche Bedingung die Wahrung der Gesetzlichkeit durch den Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter.<sup>12</sup> Nur auf ihrer Grundlage kann eine erfolgreiche Erziehung zu diszipliniertem Verhalten von Dauer sein. Arbeitsdisziplin setzt eigenes Bemühen der Leiter und der leitenden Mitarbeiter um Vorbildwirkung im Sinne sozialistischer Autorität voraus; hierzu gehört die Beachtung der Gesetze im allgemeinen und die vorbildliche und initiativreiche Erfüllung eigener Arbeitspflichten im besonderen.

Ordnung im Leitungssystem erfordert z. B. eine verantwortungsbewußte Arbeit mit den Funktionsplänen.<sup>13</sup> Das bedeutet nicht nur eine einmalige Erarbeitung dieser Funktionspläne, sondern ihre Überprüfung in festgelegten Abständen. Diese ständige Arbeit mit Funktionsplänen und eine den arbeitsrechtlichen Vorschriften entsprechende Handhabung des Weisungsrechts (§§ 82 f. AGB) und anderer arbeitsrechtlicher Instrumente der Leitung haben disziplinierende Wirkung. Dazu gehört auch die Unduldsamkeit gegenüber schuldhaften Verletzungen der Arbeitsdisziplin. Wird Arbeitspflichtverletzungen unverzüglich mit den im Gesetz vorgesehenen Mitteln begegnet, so wirkt dies nicht nur erzieherisch auf den Werktätigen, der seine Pflichten verletzt hat, sondern auch auf diejenigen, die zu ähnlichen Verhaltensweisen neigen.

Konfliktkommissionen und Gerichte stellen häufig fest, daß Gleichgültigkeit gegenüber disziplinlosem Verhalten oder ein Gewöhnen an gesetzwidrige Praktiken und Verhaltensweisen negative Auswirkungen auf bisher verantwortungsbewußt arbeitende Werktätige haben können, und daß solche Einstellungen nur sehr schwer wieder korrigierbar sind. Die Funktion des staatlichen Zwanges, der in Form der arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit<sup>14</sup> ausgeübt wird, darf bei der Förderung der Arbeitsdisziplin nicht zu gering geschätzt werden. Gelegentliche Klagen von Leitern, das Arbeitsrecht böte ihnen keine oder nur zu geringe Möglichkeiten, Ordnung, Disziplin und Sicherheit durchzusetzen, korrespondieren nicht selten mit der Tatsache, daß die vorhandenen Formen möglicher Reaktion auf pflichtwidriges Verhalten, wie z. B. die Geltendmachung der arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit (§§ 252 ff. AGB), nicht ausreichend genutzt werden.

Ebenso wie pflichtverletzendes Verhalten nicht geduldet werden sollte, muß Pflichterfüllung, vorbildliches und