

Sicherheit geführt. Dazu gibt es konkrete Verpflichtungen. Mit Verletzern der sozialistischen Arbeitsdisziplin setzen sich die Kollektive entsprechend der Forderung aus § 81 Abs. 2 AGB auseinander. Die Unduldsamkeit gegenüber Bummelanten hat in diesem Betrieb zugenommen. Leiter und Gewerkschaftsfunktionäre unterstützen und ergänzen sich in dem Bemühen, den erzieherischen Einfluß zu verstärken und die sozialistische Arbeitsmoral und Arbeitsdisziplin zu festigen. Diese insgesamt beispielhafte und verantwortungsbewußte Arbeit trägt Früchte. So wurden weniger Disziplinarmaßnahmen erforderlich, und entschuldigte Fehlzeiten sind rückläufig. Anteil an diesen Erfolgen haben auch die Mitglieder der Konfliktkommissionen. Sie wirken in- und außerhalb ihrer Arbeitskollektive durch persönliche Gespräche zu Rechtsfragen, erteilen Auskünfte und unterstützen wirkungsvoll die erwähnten kritischen Aussprachen bei Disziplinverletzungen. Sich anbahnende Arbeitskonflikte werden bei einer so angelegten Vorbeugungstätigkeit rechtzeitig durch klärende Aussprachen behandelt und ohne notwendige Beratung der gesamten Konfliktkommission im Vorfeld beigelegt. Das führte in einer Reihe von Fällen dazu, daß bereits gestellte Anträge zur Beratung vor der Konfliktkommission zurückgenommen wurden, weil die Ursachen des Konflikts beseitigt waren.

Die Wirksamkeit der Erziehung und Selbsterziehung in den Arbeitskollektiven dieses Betriebes zeigt sich auch bei der Wiedereingliederung von Straftatlassenen. Die über große Mehrheit konnte mit Hilfe der Werk tätigen zu pflichtbewußtem Handeln erzogen werden und entwickelt sich zu geachteten Mitgliedern ihrer Kollektive.

Gegenüber hartnäckigen Pflichtverletzern allerdings, die trotz mehrfacher Disziplinarmaßnahmen und erzieherischer Verfahren vor der Konfliktkommission keine Änderung ihres Verhaltens erkennen lassen, fordern die Arbeitskollektive in zunehmendem Maße von ihren Leitern und den staatlichen Organen konsequentere Maßnahmen. Dazu gehört die Ausschöpfung aller Möglichkeiten des AGB, insbesondere die Beachtung dieser Regelungen im Zusammenhang mit der Festlegung der Höhe der Jahresendprämie und des Urlaubsanspruchs.

Mitunter werden u. E. aber auch die Bemühungen der Kollektive um vorbildliche Ordnung, Disziplin und Sicherheit ungenügend anerkannt bzw. nicht richtig bewertet. So z. B. im Betriebsbereich Instandhaltung MSR des Kombinars VEB Chemische Werke Buna. Die Zuerkennung bzw. die erneute Bestätigung wurde dort versagt, weil einzelne Kollektivmitglieder trotz intensiver Bemühungen und Erziehungsarbeit des gesamten Kollektivs wiederholt die Arbeitsdisziplin verletzen. Derartige Bewertungsmaßstäbe erscheinen in dieser Form formal und oberflächlich, weil sie die vorhandene Aktivität der Kollektive nicht erkennen und fördern. Das Versagen der Anerkennung hat keinerlei erzieherisch-moralische Wirkung auf die wenigen Pflichtverletzer; es wird dagegen von vielen der ehrlich arbeitenden Kollektivmitglieder als ungerecht empfunden. Diese Werk tätigen wenden viel Geduld und Zeit für Überzeugungsarbeit auf und werden dennoch im sozialistischen Wettbewerb benachteiligt. Sie meinen zu Recht, daß man die Verantwortung für derartig schwierige Erziehungsprobleme nicht den Kollektiven allein zuordnen kann. Sie erwarten daher die Anerkennung für die tatsächlich vom Kollektiv erarbeitete Leistung, wobei anläßlich von Kollektivauszeichnungen jene ausgenommen werden sollten, die an der Schaffung der Voraussetzungen dafür keinen Anteil haben.

In einer Reihe von Betrieben — so z. B. im VEB Stickstoffwerk Piesteritz und in dem VEB Filmfabrik ORWO Wolfen — bewähren sich Sicherheitsgruppen, in denen vorbildliche Werk tätige sowie Gewerkschaftsfunktionäre mitarbeiten. Sie achten auf die strikte Einhaltung der einschlägigen Arbeitsschutz- und Sicherheitsbestimmungen sowie auf allgemeine Ordnung, Sauberkeit und Disziplin. Von ihnen festgestellte Mängel werden durch Maßnahmen

und Weisungen der Leiter beseitigt. In einigen Betrieben gibt es zur Durchsetzung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit Vereinbarungen z. B. zwischen Sicherheitsinspektionen, Betriebsbereichen und Gewerkschaftsleitungen. Hiergegen werden unsererseits Bedenken erhoben. Es geht doch in erster Linie um die konsequente Wahrnehmung der rechtlich ausführlich geregelten Verantwortung durch jeden Leiter. Natürlich ist die Gewährleistung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit ein gemeinsames Anliegen, wozu die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen immer ihren Beitrag leisten werden. Das geschieht vor allem durch die Organisierung der politisch-ideologischen Erziehungsarbeit in allen Arbeitskollektiven sowie durch die Wahrnehmung ihrer umfassenden Mitwirkungsrechte aus dem AGB. Dazu ist u. E. jedoch der Abschluß von Vereinbarungen außerhalb des BKV mit betrieblichen Leitern nicht erforderlich. Der Betriebskollektivvertrag ist das rechtlich geregelte Instrument, in dem die BGL ihre Verpflichtungen als gewerkschaftlichen Beitrag zur Gewährleistung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit festlegen kann.

Große Bedeutung für Ordnung, Disziplin und Sicherheit hat die Verwirklichung der den Betrieben auferlegten Pflichten zur Arbeitsorganisation (insbesondere aus dem 4. Kapitel AGB) und zur Gewährleistung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes (10. Kapitel AGB). Der enge dialektische Zusammenhang von Arbeitsorganisation und Arbeitsdisziplin verlangt seine ständige Beachtung und bewußte Gestaltung durch die Leitung des Betriebes unter aktiver Mitwirkung der Arbeitskollektive.

Die Arbeitsorganisation ist in diesem Sinne selbst als materielle Bedingung, zugleich aber auch als ein Mittel zur Gestaltung arbeitsdisziplinfördernder Bedingungen und damit auch von Ordnung, Disziplin und Sicherheit im allgemeinen aufzufassen. Die diesbezüglich angestellten Untersuchungen zeigen die Vielfalt der Beziehungen zwischen Arbeitsorganisation, Arbeitsdisziplin und Effektivität der Arbeit. In diesem Zusammenhang gewinnen die Erfahrungen guter Arbeitskollektive zunehmend an Bedeutung, so daß beispielsweise dem Erfahrungsaustausch, insbesondere mit Arbeitskollektiven in kontinuierlichen Prozessen, die seit Jahren mit der Methode der Schichtgarantie und reibungslosen Schichtübergabe gute Erfolge erzielt haben, stärkere Aufmerksamkeit zuzuwenden ist. Die Organisation des Austausches guter Erfahrungen kann nicht allein den Gewerkschaften überlassen bleiben. Der Austausch der besten Erfahrungen im sozialistischen Wettbewerb gehört zu den Rechtspflichten der Leiter nach § 35 Buchst. d AGB und muß fester Bestandteil ihrer Leitungstätigkeit sein.

Insgesamt gesehen werden nach unseren Erfahrungen die Bestimmungen des AGB in ihrer Gesamtheit in zunehmendem Maße als Verhaltensanforderungen von den Arbeitskollektiven und Leitern verstanden und gewinnen deshalb immer mehr an Einfluß bei der Gewährleistung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit. Mit großer Konsequenz und Sachkenntnis verwirklichen Leiter und Arbeitskollektive die Einheit der Rechte und Pflichten aus dem AGB, um die leistungssteigernde Kraft des sozialistischen Arbeitsrechts noch besser zur Wirkung zu bringen und Verluste an wertvollem gesellschaftlichen Arbeitsvermögen zu verhindern. Dazu, so bestätigten die Untersuchungen, leisten die gewerkschaftlichen Leitungen und die Konfliktkommissionen durch Schulungen, Rechtspropaganda und -erläuterung sowie durch gezielte politisch-erzieherische Tätigkeit einen immer wirkungsvolleren Beitrag.

*Dozent Dt. WERNER KULITZSCHER,  
stellv. Lehrstuhlleiter am Lehrstuhl Arbeitsrecht  
der Gewerkschaftshochschule „Fritz Heckert“  
beim Bundesvorstand des FDGB<sup>1</sup>*

<sup>1</sup> Vgl. W. Thiel, „Sozialistische Arbeitsdisziplin — wesentliches Kriterium für die Erhöhung der Effektivität der Arbeit“, NJ 1980, Heft 12, S. 537 ff.