

abhängiger Tätigkeiten zum Ausdruck kommt. Im Arbeitsprozeß äußert sich Kollektivität in gegenseitiger Hilfe und Unterstützung der Kollektivmitglieder, als kritische Auseinandersetzung im Kollektiv und als Sich-verantwortlich-Fühlen für das kollektive Arbeitsergebnis.

Diese drei Erscheinungsformen der Kollektivität sind in den einzelnen Kollektiven unterschiedlich stark ausgeprägt und haben auch unterschiedlichen Einfluß auf das Verhalten der Kollektivmitglieder. So zielt die kameradschaftliche Hilfe und Unterstützung darauf, die individuellen Vorzüge des einzelnen für das ganze Kollektiv zu erschließen und damit ihre Wirkung zu potenzieren. Die kritische Auseinandersetzung im Kollektiv, z. B. mit Disziplinverletzern, sichert vor allem die Durchsetzung allgemeiner Normen und Maßstäbe im Handeln aller Kollektivmitglieder und stärkt die Kooperationsbereitschaft. Das Verantwortungsbewußtsein für das vom Kollektiv erreichte Ergebnis läßt die Kollektivmitglieder danach streben, selbständig ihre fachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten weiterzuentwickeln, ihre Qualifikation zu erhöhen. Es trägt dazu bei, daß jeder von sich aus pünktlich und zuverlässig, fleißig und gewissenhaft, ehrlich und exakt arbeitet und sich um gleiche Verhaltensweisen bei seinen Kollegen kümmert.

In der Praxis ist die technische Notwendigkeit der Kollektivität mit der sozialökonomischen Notwendigkeit sozialistischer Kollektivität verflochten.¹⁰ * Ein hohes Maß an kameradschaftlicher Hilfe und kritischer Zusammenarbeit treibt die Entwicklung der Disziplin vor allem deshalb voran, weil es die Ausarbeitung und die strikte Einhaltung anspruchsvoller und realistischer Normen sichert. Die Herausbildung und Ausprägung einer kritischen und selbstkritischen Atmosphäre im Kollektiv hat dabei einen besonderen Platz inne. Einerseits ist sie notwendig, weil sich die Arbeitsanforderungen verändern und in der Regel nicht alle Kollektivmitglieder sie sofort als durchzusetzende Forderung akzeptieren, sondern ihnen mitunter abwartend gegenüberstehen. Andererseits ist eine solche Atmosphäre erforderlich, weil die Ausprägung der Bereitschaft und des Willens, neuen Anforderungen im eigenen Verhalten gerecht zu werden, bei den Kollegen je nach Alter, Geschlecht, Qualifikation, Weltanschauung usw. verschieden ist. Die Breite und Wirksamkeit der Kollektivität zeigt sich am deutlichsten darin, daß das Arbeitskollektiv sowohl bei der Nichterfüllung von Pflichten als auch bei der Nichtwahrnehmung von Rechten erzieherisch auf einzelne Werktätige einwirken kann.

Das AGB fordert z. B. die Beratung im Arbeitskollektiv über eine Beurteilung (§ 68 Abs. 2), die Beratung von Prämienvorschlägen (§ 119 Abs. 2) oder von Auszeichnungsvorschlägen (§ 93 Abs. 3). Diese Möglichkeiten sollten in den Kollektiven genutzt werden zum Erfahrungsaustausch, zur kameradschaftlichen Auseinandersetzung über Verhaltensweisen im Kollektiv selbst. In einem guten Kollektiv kann die stimulierende Wirkung einer Prämie nur dann erreicht werden, wenn auch das Kollektiv sich der damit verbundenen Leistungseinschätzung anschließt, ebenso wie die Beratung einer Beurteilung im Kollektiv sowohl für den Leiter als auch für den Werktätigen selbst zu Überlegungen und Einsichten über eigene Verhaltensweisen führen kann. Aussprachen in der Gewerkschaftsgruppe können — unabhängig vom Anlaß (Beurteilung usw.) — Fragen der kollektiven Beziehungen, der Gestaltung der innerbetrieblichen Arbeitsorganisation behandeln und damit viel zur Gestaltung der Kollektivbeziehungen beitragen.

Sozialistische Arbeitskollektive sind bekanntlich nicht ausschließlich auf die technologische Erfüllung des Arbeitsauftrags fixiert, sondern sie entwickeln auch die damit verknüpften Kollektivbeziehungen. Bei der Suche nach Möglichkeiten für die Festigung der Arbeitsdisziplin darf deshalb nicht nur der technologisch bestimmte Arbeitsablauf und seine Gewährleistung mit Hilfe rechtlicher Mittel gesehen werden. Es kommt vielmehr darauf an,

unbedingt die erzieherischen Potenzen des Kollektivs stärker zu beachten und sie auch zu nutzen. Durch Leitungsmaßnahmen ist auf die Herausbildung positiver kollektiver Verhaltensweisen hinzuwirken und der Verfestigung latent vorhandener negativer Verhaltensweisen konsequent entgegenzutreten. Demgemäß legt § 81 Abs. 2 AGB fest, daß bei Verstößen gegen die sozialistische Arbeitsdisziplin durch kritische Auseinandersetzung im Arbeitskollektiv erzieherisch auf den Disziplinverletzer einzuwirken ist.

Der verstärkten Entwicklung und Nutzung der sozialistischen Kollektivität kommt auch deshalb besondere Bedeutung zu, weil der einzelne das im Kollektiv Erfahrene nicht selten als Merkmal der sozialistischen Gesellschaft schlechthin betrachtet, daran sein Handeln orientiert und aus diesen Erfahrungen die Bewertungsmaßstäbe auch für das Handeln seiner Kollegen ableitet. „Die Tatsache, daß die überwiegende Mehrheit der Werktätigen diszipliniert, mit hoher Einsatzbereitschaft und Verantwortungsbewußt arbeitet, daß sie mit zunehmender Sachkenntnis an betrieblichen Entscheidungen teilhat, darf nicht darüber hinwegtäuschen, daß es auch noch Werktätige gibt, die sich den Normen der sozialistischen Arbeitsdisziplin wiederholt widersetzen. Es ist weder für den Betrieb und für das Kollektiv noch für den Betroffenen selbst von Nutzen, würde man vor dieser Tatsache die Augen verschließen. Nachhaltige Reaktionen der Leiter, besonders aber auch des unmittelbaren Arbeitskollektivs, sind hier unerlässlich, um Verantwortungslosigkeit und Disziplinverletzungen zu begegnen.“¹¹

Auf diesem Gebiet sind nach unseren Erfahrungen noch große Reserven vorhanden. Es gibt gegenwärtig in den meisten Arbeitskollektiven bedeutend mehr Werktätige, die ihre eigenen Arbeitsaufgaben ständig diszipliniert erfüllen, als solche, die sich darüber hinaus an der öffentlichen Kontrolle der Arbeitsdisziplin im Kollektiv beteiligen, die sich auch persönlich mit Disziplinverletzungen auseinandersetzen. Es kommt deshalb wesentlich darauf an, die ökonomischen und die ideologisch-erzieherischen Aufgaben in jedem Kollektiv zu einer Einheit zu machen.

Die Herausbildung positiver Gewohnheiten im Arbeitskollektiv

Der Leiter eines Arbeitskollektivs beeinflusst mit all seinen Entscheidungen objektiv die kollektive Arbeitsdisziplin. Nicht alle Leiter sind sich dieser Tatsache stets bewußt. „Die Praxis zeigt, daß dort, wo die Wirtschaftskader die erzieherischen Konsequenzen ihrer Tätigkeit außer acht lassen, die schöpferische Initiative der Massen nicht voll zur Geltung kommt, die bewußte Disziplin hinter formaler Disziplin zurücktritt, im Kollektiv nicht das erforderliche moralisch-psychologische Klima entsteht und schließlich auch die Produktionsergebnisse in Mitleidenschaft gezogen werden.“¹²

Vom Leiter erwarten die Kollektivmitglieder insbesondere, daß er solche Bedingungen schafft, auf deren Grundlage sich ihre Leistungsbereitschaft voll entfalten kann.

„Dazu gehören neben einer gezielten, auf das Hauptergebnis orientierten Arbeit eine wirkungsvolle Motivierung und Stimulierung schöpferischer Leistungen durch zweckdienliche Information, leistungsanregende Vorgaben, richtige Einschätzung der Fähigkeiten der einzelnen Kollektivmitglieder, leistungsgerechte Entlohnung, moralische Anerkennung sowie offene Auseinandersetzung mit Fehlverhalten.“¹³

Unter den Möglichkeiten des Leiters zur Festigung der sozialistischen Arbeitsdisziplin nimmt die differenzierte, den konkreten Umständen des jeweiligen Einzelfalles entsprechende Anwendung der gesetzlich vorgesehenen Maßnahmen gegenüber Disziplinverletzern einen wichtigen Platz ein. Dabei ist es von besonderer Bedeutung, daß die konkrete Maßnahme von der Mehrheit des Kollektivs als gerecht empfunden wird und keine falsche Solidarisierung mit dem Disziplinverletzer auslöst.