

gefordert, höhere Anforderungen an die Arbeitsdisziplin gestellt. Es ergeben sich Pflichten, die Grundmittel optimal auszulasten — hierzu gehört auch die durchgängige Einführung der Schichtarbeit — und vor allem alle technologischen Bestimmungen verantwortungsbewußt einzuhalten, um Schäden zu verhindern, die unter diesen Bedingungen großen Ausmaß annehmen können. Mit der wissenschaftlich-technischen Entwicklung wird die „technologische Disziplin“ einen hohen Stellenwert einnehmen.

c) Die Rolle von Wissenschaft und Technik bei der intensiven Reproduktion, die verstärkte Einführung von Schlüsseltechnologien, bedingen ein verändertes Verhalten und eine qualitativ „neue“ Arbeitsdisziplin der Werktätigen, die an modernen Anlagen und in den Bereichen Forschung und Entwicklung tätig sind. Der im Arbeitsrecht ausgedrückte und für alle Werktätigen gültige allgemeine Maßstab, der Berechtigungen und Verpflichtungen sanktioniert und stimuliert, muß ständig unter den wachsenden und zum Teil neuen Anforderungen schöpferisch angewendet werden. Das wird vor allem für diesen Personenkreis zutreffen, damit solche „inneren“ Arbeitsantriebe für erforderliche Disziplin erzeugt werden. Wenn die durch die Maschine bedingte „äußere“ Steuerung entfällt, muß auch mit arbeitsrechtlichen Mitteln die innere Motivation für diszipliniertes Arbeiten (in Verbindung mit nichtrechtlichen Mechanismen und Instrumenten) erzeugt bzw. gefördert werden. Das fordert von den Betriebsleitern, im Rahmen ihrer rechtsanwendenden Tätigkeit entsprechende betriebliche Regelungen nach § 12 AGB zu treffen. Ebenso müssen die Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses bei der arbeitsvertraglichen Vereinbarung entsprechender Rechte und Pflichten diesen Aspekt berücksichtigen.

Sozialistische Demokratie und Arbeitsdisziplin

Jede Disziplin, besonders Arbeitsdisziplin aus innerer Einsicht, die im Zusammenhang mit der umfassenden Intensivierung objektiv notwendig wird, ist ohne Demokratie nicht möglich bzw. nicht dauerhaft. Massenhafte Innovationen sind im Sozialismus nur durch neue gesellschaftliche Bindungen und damit durch Mitgestaltung und Mitentscheidung möglich. Daher sind alle Methoden der Einwirkung auf Disziplinbeziehungen nur im Rahmen funktionierender sozialistischer Demokratie von bleibendem Erfolg.⁶

> Sozialistische Demokratie und Disziplin sind nicht voneinander zu trennen, sie bedingen einander. Deshalb ist die Entfaltung der Demokratie auf das engste mit der Festigung und Entwicklung der Disziplin in allen Bereichen der Gesellschaft verbunden. Wollte man Demokratie und Disziplin einander entgegensetzen oder sie als zwei Seiten einer Leitung betrachten, so würde sich dies schädlich auf eine positive Motivation und negativ für die Effektivität einzelner Methoden der Disziplinierung und einzelner Formen der Demokratie auswirken. Vielmehr geht es darum, aus den Erscheinungsformen der Demokratie die disziplinierenden Faktoren bei der Leitung des Arbeitsprozesses abzuleiten und zugleich diszipliniertes Verhalten für die Entfaltung demokratischer Aktivitäten zu nutzen. Die Teilnahme der Werktätigen an der Leitung, die Möglichkeit, Arbeits- und Lebensprozesse selbst zu gestalten, sind in einer solchen Qualität zu entwickeln, daß die Notwendigkeit disziplinierter Handlung klar zutage tritt und dem einzelnen zum Bedürfnis wird. Auf diese Weise entsteht eine unmittelbare Interessiertheit am Fortbestand und an der Entwicklung der disziplinierenden Züge der sozialistischen Demokratie.

Die Beziehung von Demokratie und Disziplin äußert sich in verantwortungsbewußtem Verhalten der Mehrheit der Werktätigen und ihrer Kollektive; sie äußert sich besonders in den vielseitig ausgestalteten Rechten der Werktätigen, insbesondere in ihrer Teilnahme an der Leitungs- und Planungsarbeit sowie in der Wahrnehmung der gewerkschaftlichen Rechte im Betrieb bis hin zum Arbeitskollektiv. Sie wird realisiert über die gewerkschaftlichen Mitwirkungsrechte (§§ 22 ff. AGB), die das gesamte AGB durchziehen und immer dort zum Tragen kommen, wo es um die Interessenvertretung der Werktätigen geht. Mit der Wahrnehmung der durch das AGB eingeräumten Vereinbarungs-, Vorschlags-, Zustimmungs-, Informations- und Kontrollrechte nehmen die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen unmittelbar an diesem Prozeß der Mitwirkung teil; dies ist Ausdruck unmittelbarer Demokratie in den Betrieben.

Die gestaltende Kraft disziplinierter Ausübung sozialistischer Demokratie zeigt sich im besonderen, wenn qualitative Veränderungen in den Arbeitsverhältnissen erforderlich werden. So beruht die Schwedter Initiative, bei der es um

sozialistische Rationalisierung in großen Dimensionen geht, letztlich auf dem Verhältnis von Demokratie und Disziplin im weitesten Sinne, das entsprechend den gesellschaftlichen Bedingungen im Sozialismus verwirklicht wird. „Das Schwedter Beispiel beruht auf dem Schöpferum der Werktätigen, auf deren Kollektivgeist, auf der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit und vor allem auf einem hohen Niveau des Mitwirkens aller Betriebsangehörigen an der Leitung selbst.“^{7,8}

Bei der Schwedter Initiative wird das Verhältnis von Demokratie und Arbeitsdisziplin im Interesse der ökonomischen Rationalität und der Persönlichkeitsentwicklung der Werktätigen in zweierlei Hinsicht deutlich: Einerseits ist Rationalisierung in derartigem Ausmaß nur durch diszipliniertes Handeln aller Beteiligten, durch deren Einsicht und Verantwortungsbewußtsein, durch umfassende Mitgestaltung möglich. Andererseits wird durch anspruchsvollere Gestaltung der Arbeitsaufgaben, durch größere Einsicht in die Gesamtprozesse des Betriebes, durch gewachsenes Vertrauensverhältnis zur Leitung und durch höhere Sachkunde auch für die Zukunft diszipliniertes Arbeiten erreicht. Das bedeutet: Progressive Veränderung der Arbeitsinhalte, anspruchsvollere Arbeitsaufgaben und Verantwortung für das Ganze bewirken mehr Initiative, mehr Interessiertheit und höhere Disziplin der Werktätigen.

In diesem Zusammenhang kommt dem sozialistischen Wettbewerb große Bedeutung zu. „Es ist eine gesicherte Erfahrung, daß hohe Arbeitsdisziplin vor allem dort gewährleistet ist, wo der sozialistische Wettbewerb in qualifizierter Weise organisiert ist und lebendig geführt wird.“⁸

Die Forderung, Triebkräfte für diszipliniertes Verhalten freizusetzen, Widersprüche zu ermitteln, über deren Lösung das angestrebte Verhalten erreicht werden kann, ist nicht in erster Linie als Kritik an Disziplinlosigkeit bzw. an Mängeln in der Arbeitsdisziplin einzelner zu sehen, sondern als Erfordernis nach Weiterentwicklung der Leitung und nach verantwortungsbewußtem Engagement aller Werktätigen für die Lösung der neuen gesellschaftlichen Aufgaben. Selbstverständlich sind Bemühungen um die Verbesserung der Arbeitsdisziplin auch eine unablässige Reaktion auf Disziplinverletzungen, die jeweils eine äußere Erscheinung komplexer objektiver und subjektiver Ursachen und Bedingungen sind. Die Frage nach der Entwicklung der Disziplin als eines notwendigen Elements der Leitung und als Verhaltensbedingung muß deshalb auch immer dahingehend gestellt werden, wie es der Gesellschaft und insbesondere dem Betrieb gelingt, diszipliniertes Verhalten zu erreichen, günstige Bedingungen dafür zu schaffen sowie die Kollektive und jedes einzelne Kollektivmitglied entsprechend zu motivieren, den Prozeß der Selbsterziehung innerhalb des Kollektivs zu organisieren.

Die Arbeitsdisziplin als Rechtsbegriff

Arbeitsdisziplin als gesellschaftliche Erscheinung ist eine gesellschaftliche Beziehung der Werktätigen untereinander. Sie stellt ein bestimmtes Verhalten im Arbeitsprozeß dar, das nach einem verbindlichen Maßstab bewertet wird. Diszipliniertes Handeln schließt die Möglichkeit ein, solche objektiven Bedingungen vorzufinden bzw. diese Bedingungen selbst zu gestalten, die es ermöglichen, in Übereinstimmung mit den verbindlichen Normen zu handeln. Sie schließt gleichzeitig ein, diese Normen aus eigenem Entschluß zu verwirklichen.⁹

Die Arbeitsdisziplin als Rechtsbegriff umfaßt den Maßstab, der in Form von subjektiven Rechten und Pflichten in Arbeitsrechtsnormen und in Entscheidungen zur Rechtsanwendung verbindlich festgelegt und unbedingt zu befolgen ist. Auch die Arbeitsdisziplin als Begriff des Arbeitsrechts ist als Einheit objektiver Bedingungen und subjektiver Faktoren zu sehen. Insoweit sind nahezu alle arbeitsrechtlichen Fragen letztlich mit Fragen der Disziplin verbunden. So wie das Recht generell die Forderung nach rechtlich relevantem Handeln beinhaltet, sind Forderungen nach arbeitsrechtlich relevantem Handeln Forderungen nach einer bestimmten Ar-

6 Vgl. dazu W. G. Afanasjew, Wissenschaftliche Leitung der Gesellschaft, Berlin 1969, S. 285.

7 K. Kunde/I. Maas, „Rationalisierung in großen Dimensionen erfordert sozialistische Gemeinschaftsarbeit“, Arbeit und Arbeitsrecht 1985, Heft 11, S. 239.

8 H. Tisch, „Aus dem Schlußwort auf der Rechtskonferenz des FDGB-Bundesvorstandes zur Rechtsarbeit der Gewerkschaften“, NJ 1983, Heft 1, S. 3.

9 Vgl. dazu P. Kroh/G. Schmollock/K.-H. Thieme, Wie steht es um die Arbeitsdisziplin?, Berlin 1983, S. 95 ff.