

beitsdisziplin. Arbeitsdisziplin geht daher jeden Werktätigen an, unabhängig davon, ob er mit Leitungsbefugnissen betraut ist.

Die rechtliche Regelung der Arbeitsdisziplin ist nicht auf eine Arbeitsrechtsnorm oder ein arbeitsrechtliches Institut reduzierbar. Der rechtlich verbindliche Maßstab ist im gesamten normativen Arbeitsrecht und in den verschiedensten Formen der Rechtsanwendung zu finden. Wir betrachten die sozialistische Arbeitsdisziplin nicht lediglich als Summe von Pflichten, die dem Werktätigen auferlegt werden. Vielmehr ist sie ebenso durch verantwortungsbewusstes Wahrnehmen des im subjektiven Recht ausgedrückten Verhaltensmaßstabs charakterisiert; d. h. durch das Ausnutzen der rechtlich gegebenen Möglichkeiten, gesellschaftsgemäß zu handeln. Arbeitsdisziplin als Rechtsbegriff umfaßt daher für jeden Werktätigen individuelle Rechte und Pflichten zugleich. Sie ist nicht nur Verhaltensmaxime für den einzelnen, sondern auch Pflicht des Betriebes, solche Bedingungen zu schaffen, daß Pflichten erfüllt und Rechte wahrgenommen werden können.

Das Arbeitsrecht wirkt als Verhaltensbedingung und damit als Instrument, das darauf gerichtet ist, das in arbeitsrechtlichen Normen ausgedrückte und konkret geforderte Verhalten zu verwirklichen, verbotenes Verhalten zu unterlassen und die in Rechten verankerte Verhaltensmöglichkeit wahrzunehmen. Das Arbeitsrecht ist zur Förderung und Sicherung disziplinierten Verhaltens auf planmäßiges, eigenverantwortliches Handeln der Werktätigen gerichtet. Es orientiert auf die Nutzung aller Rechte und Befugnisse, auf die Erfüllung der Pflichten und auf die Verhinderung von Arbeitspflicht- und Rechtsverletzungen, indem es rechtlich relevantes Handeln durch ein System von Maßnahmen stimuliert, für pflichtverletzendes Verhalten Sanktionen androht und unter den im Gesetz vorgesehenen Voraussetzungen auch die Pflicht formuliert, mit Sanktionen zu reagieren.

Die dem rechtspolitischen Sinn des Arbeitsrechts und seinen Wirkungsmöglichkeiten und -richtungen adäquate Anwendung und Verwirklichung aller Arbeitsrechtsnormen ist gleichzeitig auch ein wesentlicher Faktor, der die Arbeitsdisziplin beeinflusst. Das Arbeitsrecht und die in ihm verankerten positiven und negativen Rechtsfolgen wirken als Verhaltensbedingung jedoch nur dann stabil, wenn sie genutzt werden und wenn bei ihrer Anwendung das Prinzip der sozialistischen Gesetzlichkeit gewahrt wird.

Förderung der Arbeitsdisziplin im Betrieb heißt nicht, daß das Arbeitsrecht lediglich dann angewendet werden darf, wenn ein Fall, von schuldhaft pflichtverletzendem Verhalten vorliegt. Vielmehr ist die gesamte Rechtsarbeit auf arbeitsrechtlichem Gebiet unter dem Gesichtspunkt der Förderung der Arbeitsdisziplin zu nutzen. Wenn Leiter das Arbeitsrecht nicht beachten, Ansprüche der Werktätigen nicht oder nicht korrekt realisieren, Werkätige ungenügend in Entscheidungsprozesse einbeziehen und damit Mitwirkungsrechte der Gewerkschaften mißachten, so wirkt sich das hemmend auf diszipliniertes Verhalten der Werktätigen aus.

Der Rechtsbegriff der Arbeitsdisziplin ist daher nicht auf jene Pflichten reduzierbar, die mit den Mitteln des staatsrechtlichen Zwanges — der arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit — durchgesetzt werden können; ohne Zweifel haben diese jedoch einen bestimmten Platz im Gefüge der Methoden und Instrumente der Durchsetzung der Arbeitsdisziplin.

Faktoren, die die Arbeitsdisziplin besonders beeinflussen^{M>}

Disziplinbeziehungen werden durch vielfältige Methoden und Mittel herausgebildet. Dabei ist das Arbeitsrecht ein bestimmendes, jedoch nicht das alleinige Instrument. Territoriale Bedingungen, Probleme der Betreuung und Versorgung der Kinder, Fragen des Berufsverkehrs und andere Faktoren außerhalb des Arbeitsrechts wirken sich fördernd oder hemmend auf die Arbeitsdisziplin aus. Sie beeinflussen sehr entscheidend die Motivation zur Arbeit und zu engagiertem und diszipliniertem Verhalten. Bei der Gestaltung der Beziehungen zwischen Territorium und Betrieb ist daher neben ihrer ökonomischen und sozialen Wirkung gleichzeitig dieser Aspekt zu berücksichtigen, der bei der Gewinnung von Arbeitskräften für bestimmte Schwerpunktbereiche eine nicht zu unterschätzende Rolle spielt.

Das Arbeitsrecht muß mit der Gesamtheit seiner Rechtsformen auf eine solche Gestaltung von Disziplinbeziehungen wirken, daß diese den Erfordernissen der sozialistischen Produktionsweise entsprechen und auf die gegenwärtigen und künftigen Ziele der Betriebskollektive gerichtet sind. Auch im Zusammenhang mit der Konfliktlösung im Rahmen eines Disziplinarverfahrens, eines erzieherischen Verfahrens vor

der Konfliktkommission oder der Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit wird das Arbeitsrecht seiner Funktion nur dann gerecht, wenn es nicht nur den Einzelfall durch die Anwendung einer Sanktion löst, sondern wenn es auf Ursachen und Bedingungen wirkt, durch die Konflikte hervorgerufen oder begünstigt wurden. Aus diesem Grunde ist die Rechtspflicht des Betriebes, bei Arbeitspflichtverletzungen und Schäden am sozialistischen Eigentum unverzüglich die Ursachen und begünstigenden Bedingungen unter Mitwirkung der Werktätigen aufzudecken und zu beseitigen, um weitere Arbeitspflichtverletzungen und Schäden zu vermeiden (§ 252 Abs. 1 AGB), eine Arbeitspflicht, die der jeweilige Leiter als Bestandteil seiner Arbeitsdisziplin in jedem Falle auch zu erfüllen hat.

Ausgangs- und Endpunkt aller arbeitsrechtlichen Wirkungsrelationen sind nicht der Konflikt und seine Lösung. Das Arbeitsrecht ist nicht auf das disziplinverletzende, sondern auf das arbeitsrechtlich relevante Verhalten orientiert. Die Lösung des Konflikts und die Beseitigung aller Erscheinungsformen von Disziplin Verletzungen sind in diesen Mechanismus einzugliedern. Jede Entscheidung einer Konfliktkommission und jedes Tätigwerden eines staatlichen Gerichts bei arbeitsdisziplinverletzendem Verhalten eines Werktätigen sind Elemente in diesem Mechanismus. Sie dienen der Beilegung eines Streites, der Lösung eines Konflikts und der Herstellung der Gesetzlichkeit, und sie sind darauf gerichtet, zukünftig Konflikte bei der Leitung und Organisation der Arbeitsverhältnisse weitgehend auszuschließen.

Arbeitsrechtliche Instrumente zur Entwicklung der Arbeitsdisziplin sind vor allem

- exakt normierte und durch die Rechtsanwendung konkretisierte und individualisierte Rechte und Pflichten,
- arbeitsorganisatorische Bedingungen, die pflichtgemäßes Verhalten ermöglichen und erfordern,
- Formen der materiellen Stimulierung,
- Formen der arbeitsrechtlichen Reaktion auf schuldhaftes pflichtverletzendes Verhalten.

Unter allen Einflußfaktoren ist der Gestaltung von Bedingungen, die diszipliniertes Handeln fördern und stimulieren (einschließlich einer Atmosphäre verantwortungsbewußten und disziplinierten Verhaltens im Kollektiv), die größte Bedeutung beizumessen. Die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen hierfür sind besonders durch Kapitel 4 des AGB gegeben.

Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß sozialistische Arbeitsdisziplin nicht nur als Verhaltensmaxime für den einzelnen Werktätigen betrachtet werden darf, sondern daß Verantwortung der Leiter, die Erfüllung ihrer Pflichten, ihre Vorbildwirkung und ihre Autorität Bedingungen hoher Arbeitsdisziplin sind. Das bedeutet aber nicht, daß damit das Erfordernis verantwortungsbewußten Verhaltens des einzelnen geringer bewertet werden darf. Disziplin ist natürlich auch und zuerst Forderung an jeden einzelnen Werktätigen. Daher bleibt eine schuldhaft Arbeitspflichtverletzung Voraussetzung für arbeitsrechtliche Verantwortlichkeit, auch wenn im Einzelfall die Bedingungen im Betrieb nicht disziplinfördernd sind.

Über den Stellenwert des individuellen Verhaltens des Disziplinverletzers sind keine Untersuchungen notwendig. Vielmehr ist es erforderlich, die Ursachen und Bedingungen für diszipliniertes Verhalten der Werktätigen zu ermitteln. Besonders günstige Bedingungen sind m. E. folgende:

1. Die Organisation der Arbeit, kontinuierlicher Materialfluß sowie das allgemeine Niveau von Ordnung und Disziplin sind vorrangig als disziplinierende Faktoren anzusehen. Die Organisation der betrieblichen Arbeits- und Lebensbedingungen im weitesten Sinne — d. h. nicht nur Verwirklichung der Regelungen zur Arbeitsorganisation, sondern auch und vor allem der Grundsätze der Leitung und Mitwirkung der Werktätigen und der Kennzahlen der Arbeitsleistung, die vorwiegend auf leistungs-, kollektiv- und persönlichkeitsfördernde Arbeits- und Lebensbedingungen im Betrieb gerichtet sind — erweist sich als Hauptkomponente der sozialistischen Arbeitsdisziplin. Im Zusammenhang mit der Organisation der Arbeit kommt der Sicherung hoher Arbeitsintensität und der vollen Ausnutzung der Arbeitszeit für diszipliniertes Verhalten besondere Bedeutung zu.

2. Gutes Arbeitsklima und vorbildliche Kollektivbeziehungen werden als weiterer wichtiger, die Disziplin fördernd-

10 Erste Untersuchungsergebnisse hierzu finden sich in der 1986 vom Bereich Arbeitsrecht der Sektion Rechtswissenschaft der Humboldt-Universität Berlin vorgelegten Studie „Aufgaben und Wirksamkeit des Arbeitsrechts bei der rationalen Nutzung des Arbeitsvermögens und der Erhöhung der sozialistischen Arbeitsdisziplin“.

11 Hierzu ausführlich Autorenkollektiv (Leitung: H. Nick), a. a. O., S. 9 ff.