

der Faktor betrachtet. Damit wird deutlich, daß die Beziehungen der Werktätigen untereinander tatsächlich eine neue, höhere Form gesellschaftlicher Bindungen sind und so empfunden werden, vor allem aber, daß die Notwendigkeit erkannt wird und die Bereitschaft besteht, diese gesellschaftlichen Bedingungen auch im Interesse der kollektiven und gesellschaftlichen Entwicklung stärker auszunutzen.

Wenn dies noch nicht in allen Arbeitskollektiven spürbar wird, wenn individuelle Interessen ungerechtfertigt über gesellschaftliche gestellt werden, muß dies sicher auch aus arbeitsrechtlicher Sicht untersucht werden. Solche Unzulänglichkeiten auszuräumen ist ein wichtiger Bestandteil der ideologischen Arbeit, die von den Leitern, aber auch von der Gewerkschaftsorganisation zu leisten ist. Die ständige Information der Werktätigen und ihre Einbeziehung in die Lösung betrieblicher Leitungsaufgaben sind ein wichtiger Faktor bei der Verwirklichung gewerkschaftlicher Mitwirkungsrechte.

3. Eine die Qualifikation fördernde, das Verantwortungsbewußtsein fördernde und sinnvoll gestaltete Arbeitsaufgabe sowie die Möglichkeit, leistungsgerecht durch Lohn und Prämie bewertet zu werden, sind weitere Verhaltensbedingungen, die disziplinfördernd wirken. Mit der Anwendung des Leistungsprinzips soll gewährleistet werden, daß der Werktätige entsprechend seinen Fähigkeiten eingesetzt wird. So wird es möglich, seine Fähigkeiten weiter zu entfalten und gesellschaftlich wirksam zu machen. Zum anderen hat das Leistungsprinzip diesen Einsatz zu stimulieren und damit die Leistung zu bewerten und anzuerkennen. Das Gefühl, für erbrachte Leistungen „gerecht“ durch Lohn und Prämie bewertet zu werden, wirkt als disziplinierender Faktor in beträchtlichem Maße.

Die Erfüllung der Aufgaben des Betriebes und der arbeitsrechtlichen Pflichten der Leiter zu einer solchen Organisation der Arbeit und zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen, die ein normgerechtes, diszipliniertes Verhalten ermöglichen, fördern und fördern, stellt eine vorrangige Wirkungsbedingung des Arbeitsrechts dar. Erst auf ihrer Basis kann die Anwendung von Verantwortlichkeitsformen des Arbeitsrechts individuelles normwidriges Verhalten korrigieren und negative Entwicklungen unterbinden sowie Beziehungen verändern. Nur dann kann die erzieherische Wirkung von Sanktionen zum Tragen kommen. Wenn begünstigende Bedingungen für arbeitsrechtliches Fehlverhalten nicht beseitigt werden, könnten sie in modifizierten Formen immer wieder zu neuen Pflichtverletzungen führen.

4. Die strikte Einhaltung des Arbeitsrechts hat für das allgemeine Niveau der Arbeitsdisziplin im Betrieb entscheidenden Einfluß. Das betrifft vor allem die Einhaltung der Regelungen zur Ausnutzung der Arbeitszeit. Dabei spielt eine Vielzahl von Problemen eine Rolle: der pünktliche Beginn der Arbeit, die Einhaltung der Pausenzeiten, kein vorzeitiges oder unerlaubtes Verlassen des Arbeitsplatzes, Einsatz des Leistungsvermögens und hohe Leistungsbereitschaft während der Arbeitszeit, die Einhaltung des Alkoholverbotes während der Arbeitszeit u. a. m. Diese beispielhafte Aufzählung läßt deutlich werden, daß Ursachen für eine ungenügende Ausnutzung der Arbeitszeit sowohl vom Werktätigen gesetzt werden als auch in ungenügender Leitungstätigkeit begründet sein können.

Bei unseren Untersuchungen stellten wir fest, daß die Werktätigen ein straffes Regime der Arbeit sowie Kompromißlosigkeit bei der Durchsetzung von Ordnung und Disziplin positiv beurteilen. Sie ordnen sich in ein solches Regime ein und sehen darin eine wesentliche Bedingung für hohe Leistungsbereitschaft.

Sanktionen zur Durchsetzung der Arbeitsdisziplin¹²

Gemessen an der massenhaften freiwilligen Einhaltung der Arbeitsdisziplin in den Betrieben und auch gemessen an dem Gesamtsystem von Bedingungen, Mechanismen und Instrumenten zur Gewährleistung der Arbeitsdisziplin, spielt die Anwendung von Sanktionen und Verantwortlichkeitsregelungen nur eine geringe Rolle. Obwohl sozialistische Arbeitsdisziplin als Verhalten einer neuen Qualität, einer neuen gesellschaftlichen Bindung nicht durch staatlich-rechtlichen Zwang erzeugt werden kann, muß notfalls die Durchsetzbarkeit disziplinierten Verhaltens auch zwangsweise gesichert werden. In arbeitsrechtlichen Sanktionen kommt die Möglichkeit des Erzwingens eines in der Norm vorgeschriebenen Verhaltens in unterschiedlicher Qualität und Intensität zum Ausdruck.

Es sind vier Arten von arbeitsrechtlichen Sanktionen zu unterscheiden:

1. Sanktionen, die die Minderung bzw. den Wegfall arbeitsrechtlicher bzw. sozialversicherungsrechtlicher Ansprüche bewirken. Dazu gehören z. B. die Minderung oder der Wegfall der Jahresendprämie bei schwerwiegenden Verletzungen der sozialistischen Arbeitsdisziplin (§ 117 Abs. 4 AGB i. V. m. § 9 Abs. 5 und 6 der PrämienVO), die Nichtgewährung des Hausarbeitstages bei unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit (§ 185 Abs. 3 AGB) sowie die Nichtgewährung von Krankengeld in Fällen der Verletzung der dem Werktätigen bei ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit zur Wiederherstellung seiner Gesundheit und Arbeitsfähigkeit sowie zur Förderung des Heilungsprozesses obliegenden Pflichten (§ 289 AGB, §§ 30, 81, 82 SVO).

2. Sanktionen, die zur Änderung oder Beendigung arbeitsrechtlicher Verhältnisse führen. Hier sind z. B. zu nennen: die Kündigung des Qualifizierungsvertrages durch den Betrieb, Wenn der Werktätige seine Pflichten aus diesem Vertrag oder andere Arbeitspflichten grob verletzt (§ 156 Abs. 4 AGB); die vorzeitige Auflösung des Lehrvertrages durch fristgemäße Kündigung seitens des Betriebes, wenn der Lehrling auf Grund wiederholter grober Verletzung der Arbeitsdisziplin für den vereinbarten Ausbildungsberuf nicht geeignet ist (§ 141 Abs. 3 AGB). Auch die fristlose Entlassung, die die schwerste Disziplinarmaßnahme und Rechtsform der Auflösung des Arbeitsvertrages zugleich ist (§ 56 AGB), fällt mit darunter. ■

3. Sanktionen der disziplinarischen und der materiellen arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit. Dies sind Verweis, strenger Verweis und fristlose Entlassung gemäß § 254 AGB sowie die Schadenersatzleistung gemäß §§ 260 ff. AGB.

4. Sanktionen in der Form, daß dem Rechtsverletzer vom Betrieb oder vom Gericht bestimmte Pflichten auferlegt werden. Hierzu zählen z. B. die Weisung des Betriebsleiters, infolge von Fehlschichten versäumte Arbeitszeit zu einem bestimmten Zeitpunkt nachzuarbeiten (§ 82 AGB), oder die Festlegung von Erziehungsmaßnahmen durch die Konfliktkommission im Ergebnis eines erzieherischen Verfahrens wegen Verletzung von Arbeitspflichten (§ 23 KKO).

Die arbeitsrechtliche Verantwortlichkeit ist die übergreifende und wesentlichste Form der Sanktion gegenüber arbeitsdisziplinverletzendem Verhalten. Sie ist darauf gerichtet, disziplinloses Verhalten zu korrigieren und besitzt zugleich vorbeugende Wirkung. Sie hat eine unverzichtbare Funktion im Gefüge aller arbeitsrechtlichen Bedingungen und Elemente der Gewährleistung der Arbeitsdisziplin. Ihre Wirksamkeit ist abhängig von

- ihrer Anwendung als unverzügliche Reaktion auf schuldhaft pflichtverletzendes Verhalten,
- der Unabwendbarkeit einer Reaktion auf jede Pflichtverletzung,
- dem geeigneten Maß an Reaktion auf jede Pflichtverletzung und im Verhältnis zum eingetretenen Schaden,
- der Qualität des durchgeführten Verfahrens.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, dann wird die Anwendung der arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit bei Beachtung der Differenzierungskriterien des § 253 AGB ihre Funktion erfüllen.

¹² Vgl. dazu auch P. Sander/W. Thiel, „Arbeitsverhalten und arbeitsrechtliche Verantwortlichkeit“, Arbeit und Arbeitsrecht 1986, Heft 5, S. 107 ff.

Neuaufgaben im Staatsverlag der DDR

Autorenkollektiv (Leitung: Heinz Puschel):

Urheberrecht

157 Seiten; EVP (DDR): 10 M

Die 1980 erschienene 1. Auflage dieses Lehrbuchs, das die grundlegenden Positionen des sozialistischen Urheberrechts und das URG praxisnah erläutert. Ist seit geraumer Zeit vergriffen. Die vorliegende 2., durchgesehene Auflage berücksichtigt in der Zwischenzeit erlassene, das Urheberrecht betreffende Rechtsvorschriften sowie eine zum Teil veränderte Rechtsanwendung. Stärker hervorgehoben ist der Beitrag der Rechtsprechung zur Verwirklichung der mit dem URG verknüpften kultur- und rechtspolitischen Aufgaben.

Arbeitsgesetzbuch und andere ausgewählte Rechtsvorschriften (Textausgabe)

4., überarbeitete und erweiterte Auflage
384 Seiten; EVP (DDR): 7,50 M

In die 4. Auflage dieser vom Staatssekretariat für Arbeit und Löhne herausgegebenen Textausgabe wurden alle zwischen dem 28. Februar 1983 und dem 30. Dezember 1985 neu erlassenen Rechtsvorschriften eingearbeitet, so z. B. das GöV, die 6. DB zur ASVO (betr. Körperschutzmittel) und die 2. DB zur SVO. Berücksichtigt wurden auch Änderungen von Rechtsvorschriften so bei der SVO die sozialpolitischen Maßnahmen für Familien mit drei und mehr Kindern. Neu aufgenommen wurde die nur noch partiell geltende VO über die Berechnung des Durchschnittsverdienstes und über die Lohnzahlung von 1961 (LZVO) nebst 5. DB von 1985.