

Mit der Anwendung des AGB konnte auch in der Rechtsgesellschaft die sozialistische Demokratie immer besser durchgeleitet werden, vertiefte sich vor allem die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften. Die Teilnahme der Schöffen und Mitglieder der Konfliktkommissionen an der Rechtsverwirklichung konnte aktiviert und die Verbindung zu den Kombi- und Betrieben enger gestaltet werden. Ein Ausdruck davon ist u. a. auch die langjährige Zusammenarbeit zwischen dem Obersten Gericht und dem VEB Gießerei „Rudolf Harlaß“. Von ihr — wie von allen Verbindungen dieser Art der Arbeit der Kreis- und Bezirksgerichte — gehen positive Auswirkungen auf die gesellschaftliche Wirksamkeit und die Nähe der Rechtsprechung aus, mit der nicht nur das Recht richtig und überzeugend angewandt, sondern auch dazu getragen wird, solche guten betrieblichen Erfahrungen, wie z. B. in der Harlaß-Gießerei vorhanden sind, konkret verallgemeinern.

Arbeitsrecht als Bestandteil betrieblicher Leitungstätigkeit

Die VEB Gießerei „Rudolf Harlaß“ führte die breite Anwendung von Schlüsseltechnologien in enger Verbindung mit der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation zu einer neuen Qualität des Wirtschaftswachstums und der besseren Nutzung des Arbeitsvermögens. Das AGB enthält dafür die notwendigen rechtlichen Regelungen. Fragen von Ordnung, Disziplin und Sicherheit spielen dabei als Grundvoraussetzung für die produktive Arbeit eine wichtige Rolle. Diese Erkenntnis ist als zentrale Aufgabe vor allem bei den Leitern aller Ebenen durchzusetzen. Ihre Haltung zum Arbeitsrecht, zur Durchsetzung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit ist wichtig für die Einstellung der Werktätigen zu diesen Fragen, für eine gute Arbeitsorganisation und -disziplin und die Entwicklung von schöpferischen Initiativen. Eine den Bedingungen der modernen Produktion entsprechende Arbeitsordnung wurde endlich erarbeitet, breit diskutiert und am 1. Juli 1987 in Kraft gesetzt.

Alle Leiter von Arbeitskollektiven müssen zur überzeugenden Anwendung des sozialistischen Arbeitsrechts befähigt werden, damit sie ihrem in § 13 AGB formulierten Auftrag gerecht werden können. Im Betrieb wurden deshalb bisher in Lehrgängen zur Vermittlung arbeitsrechtlicher Kenntnisse Kurse für Leiter von Arbeitskollektiven durchgeführt. Schwerpunkt dabei der Einsatz des Arbeitsrechts im Interesse der Förderung der Produktivität, insbesondere die Anwendung der rechtlichen Regelungen über die Arbeitsorganisation und die Wirkung der Werkzeuge, über die Durchsetzung des Leistungsprinzips, über Aus- und Weiterbildung, Arbeitssicherheit und Arbeitsdisziplin. Jeweils nach erfolgreichem Abschluß eines Lehrganges erhalten die Teilnehmer einen arbeitsrechtlichen Befähigungsnachweis. Er wird vor allem den Meistern gefordert. Nachdem bis Mitte des Jahres 1977 72 Leiter einen solchen Nachweis erwarben, werden Ende des Jahres 1988 rund 130 Leiter im Besitz dieser Bescheinigung des Betriebsdirektors sein, mit der auch moralische arbeitsrechtliche Qualifikation aufgewertet wird. Dieses Niveau entspricht der staatlichen Konzeption zur rechtlichen Weiterbildung der Facharbeiter und Meister. Sie wird von der Kommission bestimmt, daß unser Staat nicht nur Recht zu erlassen hat, sondern auch gewährleisten muß, daß es in der betrieblichen Praxis konkret und überzeugend durchgesetzt wird. Dieser politisch-ideologische Prozeß ist in jedem Kollektiv durchzuführen. Das Arbeitsrecht setzt sich, wie das soziale Recht insgesamt, niemals im Selbstlauf durch, sondern kann nur über das bewußte Handeln der Menschen wirklich werden. Das AGB dient „den Interessen der fleißigen und ordentlichen Werktätigen, und so soll es genutzt werden“¹*****73

[In den zurückliegenden zehn Jahren der Arbeit mit dem VEB hat sich erwiesen, daß es von tiefem Humanismus geht und im wahrsten Sinne ein Gesetz für die Werktätigen ist. Es gewährleistet das fundamentale Menschenrecht auf Arbeit und andere in der Verfassung verankerte Grundrechte und die Entfaltung der schöpferischen Arbeit jedes ein-

zelnen sowie seiner körperlichen und geistigen Entwicklung — und mit dem AGB entwickeln sich Bedingungen im Betrieb, unter denen der Werktätige seine ihm übertragenen Rechte als Hausherr voll wahrnehmen kann. Damit trägt dieses Gesetz dazu bei, den Erfordernissen wahrer Menschenwürde gerecht zu werden.

Ordnung, Disziplin und Sicherheit — Quelle höherer Produktivität

Die Kontinuität der Arbeit, Ordnung, Disziplin und Sicherheit beeinflussen erheblich die Leistungsbereitschaft der Werktätigen. Insbesondere Schlüsseltechnologien, wie Mikroelektronik und die breite Anwendung der CAD/CAM-Technik, verlangen zwingend hohe technologische Disziplin, die Einhaltung sicherheitstechnischer Parameter an allen Anlagen. Damit steigen die Verhaltensanforderungen an die Werktätigen. Mit den sich aus diesen Anforderungen ergebenden konkreten Fragen der Entwicklung des Rechtsbewußtseins beschäftigte sich die 14. Rechts- und Sicherheitskonferenz im VEB Gießerei „Rudolf Harlaß“ am 24. Februar 1988. Dort erläuterten der Betriebsdirektor, Betriebsparteileitung und Betriebsgewerkschaftsleitung eine von ihnen getroffene Vereinbarung, mit der höhere Maßstäbe für die Verwirklichung des Prinzips der Einheit von Rechten und Pflichten gesetzt werden. Dieses Dokument gibt u. a. auch konkrete Anleitung zur Entwicklung der Initiativen für vorbildliche Ordnung und Sicherheit als Bestandteil des sozialistischen Wettbewerbs, zur Gewährleistung technologischer Sicherheit und Arbeitsdisziplin, zur Nutzung des Rechts für die Durchsetzung einer vorbildlichen Materialökonomie und zur Verhinderung von Ausfallzeiten sowie zur Gewährleistung der Einheit von Plan, Bilanz und Vertrag und der engen Verzahnung von wirtschaftsrechtlicher und arbeitsrechtlicher Verantwortung und Verantwortlichkeit.

Im Zusammenhang damit wurde es notwendig, einige betriebliche Ordnungen zu überarbeiten und Funktionspläne zu präzisieren. Diese Maßnahmen waren z. B. darauf gerichtet, die erforderliche technologische Disziplin durchzusetzen und entsprechende Leistungsanforderungen zu formulieren. Abschluß und Änderung von Arbeitsverträgen im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen wurden unter Berücksichtigung des flexiblen Einsatzes der betreffenden Werktätigen, der Umprofilierung ganzer Kollektive und der Gewinnung von Arbeitskräften für wichtige Aufgaben auf dem Weg der Schwedter Initiative vorgenommen. Diese Maßnahmen sind auf der Grundlage der arbeitsrechtlichen Regelungen (§§ 40 ff., 49 Abs. 2 AGB) langfristig und gemeinsam mit den Werktätigen vorbereitet worden.

In den Ordnungen wurden zudem aufgabenspezifische Festlegungen über die Verantwortung für Ordnung, Disziplin und Sicherheit in allen Bereichen, für die Durchsetzung der arbeitsrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit bei Schadenszufügung einschließlich der Pflicht zur Aufdeckung, Beseitigung und Vorbeugung von Ursachen und Bedingungen für Rechtsverletzungen sowie Festlegungen zur Sicherheit des Betriebes im Hinblick auf Betreten und Verlassen getroffen.

Die Erfahrungen der Harlaß-Gießerei zeigen: entsprechend den Regelungen des AGB kommt es darauf an, daß die betrieblichen Ordnungen

- gründlich ausgearbeitet und im Zusammenwirken mit der Gewerkschaft kollektiv diskutiert werden,
- übersichtlich, auf das Notwendige beschränkt und für jeden überschaubar und verständlich sind
- und vor allem auch durchgesetzt werden, was kollektive Auseinandersetzung bei Verstößen und differenzierte Festsetzung zulässiger Maßnahmen arbeitsrechtlicher Verantwortlichkeit einschließt.

Als wichtig erwies sich, die Festlegungen zum sozialistischen Wettbewerb, zur Führung des Haushaltsbuches und zur Verleihung und Verteidigung des Ehrentitels „Kollektiv der