

Werkstätigen ein, daß die schuldhaft Verletzung seiner Arbeitspflichten, wie sie grundsätzlich in § 80 AGB formuliert sind, rechtliche Konsequenzen aus dem Arbeitsrechtsverhältnis nach sich zieht. Mit diesem Bewußtsein muß jeder Werkstätige an seine Arbeit herangehen, und je besser es ausgeprägt ist, um so weniger Arbeitspflichtverletzungen wird es geben.

Nicht die Ausklammerung der Verantwortlichkeitsregelung aus dem Arbeitsrechtsverhältnis führt zu einer neuen Einstellung zur Arbeit, sondern allein der Grundsatz, daß es sozialistischen Prinzipien entspricht, daß jede schuldhaft Arbeitspflichtverletzung eine Verletzung des Arbeitsrechtsverhältnisses darstellt. Die rechtspolitische Zielstellung der arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit ist es, die betreffenden Werkstätigen zur künftigen gewissenhaften Erfüllung ihrer Arbeitspflichten zu erziehen und die Wiedergutmachung der durch Arbeitspflichtverletzungen schuldhaft verursachten Schäden zu erreichen.***S.7

In diesem Zusammenhang ist es m. E. erforderlich, die Wirksamkeit der disziplinarischen Verantwortlichkeit, speziell der in § 254 Abs. 1 AGB vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen, zu erhöhen. Leider erzielen die Maßnahmen Verweis und strenger Verweis bei einigen hartnäckigen Disziplinarverletzern — selbst bei wiederholter Anwendung — keine erkennbare Wirkung. Deshalb, sollten m. E. — bei Vorhandensein der gesetzlich vorgesehenen Voraussetzungen — mit der Geltendmachung der disziplinarischen Verantwortlichkeit auch spürbar materielle Konsequenzen verbunden werden.

Es erscheint mir in diesem Zusammenhang dringend erforderlich, auch den Platz der fristlosen Entlassung im System der Maßnahmen der Reaktion auf hartnäckige Verletzungen der Arbeitsdisziplin exakter zu bestimmen. So sollten m. E. an die Voraussetzung des § 56 AGB für die fristlose Entlassung (Unmöglichkeit der Weiterbeschäftigung im Betrieb) keine überspitzten Anforderungen gestellt werden. Eine Weiterbeschäftigung ist m. E. dann nicht möglich, wenn der Werkstätige trotz Aussprachen und mehrfacher Disziplinarmaßnahmen wiederholt in größerem Umfang die Arbeit bumtelt.

Strikte Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips zur Hebung der Arbeitsdisziplin

Die konsequente, differenzierte Anwendung der arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit ist natürlich nicht die alleinige Möglichkeit, mittels des sozialistischen Rechts auf die weitere Festigung der Arbeitsdisziplin hinzuwirken. Vielmehr kommt es vorrangig darauf an, dazu alle Formen der materiellen und ideellen Stimulierung der Werkstätigen voll zu nutzen. Die Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips ist das Hauptmittel zur optimalen Gestaltung der Arbeitsdisziplin.

Vor allem muß sich die Qualität der sozialistischen Arbeitsdisziplin — umgesetzt in ein der Arbeitsaufgabe und den konkreten Arbeitszielen entsprechendes Arbeitsergebnis — in der Höhe des Arbeitseinkommens, vor allem des Arbeitslohnes, ausdrücken. Die konsequente Durchsetzung des Leistungsprinzips verlangt, daß Quantität und Qualität der Arbeitsleistung, die exakte Einhaltung der Leistungskennziffern ihren Ausdruck in der Höhe des Arbeitseinkommens finden müssen. Führt mangelhafte Arbeitsdisziplin zu einer geringeren als der geforderten Leistung oder zur Leistung von schlechter Qualität, so muß sich dies unmittelbar in der Höhe des Arbeitseinkommens auswirken. Tendenzen der Gleichmacherie, des Nivellierens der Unterschiede zwischen hervorragender und schlechter Arbeitsleistung ist entschieden entgegenzutreten. „Die Bezahlung von Löhnen, Gehältern, Prämien oder leistungsorientierten Gehaltszuschlägen, ohne daß dafür die entsprechende Leistung erbracht wurde, verstößt fundamental gegen die Prinzipien sozialer Gerechtigkeit. Notwendigerweise wirkt dies der Motivation zu hoher Leistung entgegen.“⁸

Erhält ein Werkstätiger auf Grund exakter Leistungseinschätzung den monatlichen leistungsabhängigen Gehaltszuschlag nicht in der üblichen Höhe, dann ist das keine „indirekte Geldstrafe“ und auch kein „Lohnabzug“ — wie gelegentlich fälschlich formuliert wird —, sondern die Folge exakter Ermittlung der Höhe des Arbeitslohnes entsprechend der Arbeitsleistung. Allenfalls könnte von „indirekter Sanktion“ gesprochen werden, wenn man in die Sanktion unter sozialistischen Verhältnissen nicht grundsätzlich auch die gesamte Durchsetzung des Leistungsprinzips einbeziehen will. Diese theoretische Frage ist m. E. durchaus diskussionswert.

Mit den Vereinbarungen vom 1. Oktober 1985 über die

Weiterführung der Produktivlöhne, die inzwischen auch auf Bereiche außerhalb der Wirtschaft übertragen wurden (z. B. das Gesundheitswesen, das Hoch- und Fachschulwesen), verfügen wir über qualitativ neue Formen der wirksameren Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips. Dazu zähle ich vor allem die Erhöhung leistungsbezogener Gehaltszuschläge für Hunderttausende von Werkstätigen, besonders auch solcher mit Hoch- und Fachschulabschluß, den weiteren Ausbau aufgabengebundener Gehaltszuschläge als wirksames Mittel zur Stimulierung hoher Leistungen in Wissenschaft und Technik, die Gewährung persönlicher Lohn- bzw. Gehaltsgruppen zur moralischen und materiellen Anerkennung der besten Arbeiter und Angestellten, die stärkere Berücksichtigung qualitativer Leistungskennziffern innerhalb der Lohnformen von Arbeitern und die Einführung eines leistungsorientierten Schichtzuschlags, der zugleich mit greifbaren Nachteilen für Arbeitsbummelei verbunden ist.

Die Regelung dieser neuen oder weiterentwickelten Bestandteile unseres sozialistischen Lohnsystems erfordert von den Leitern, den Arbeitskollektiven und Gewerkschaftsleitungen ein Umdenken, vor allem die Bereitschaft, diese Möglichkeiten optimal zur Leistungssteigerung zu nutzen. „Bei der Intensivierung geht es vor allem um Kennziffern, die eine optimale Nutzung der Maschinen und Anlagen bei höchsten Qualitätsansprüchen und strikter Einhaltung der technologischen Disziplin, eine hohe Materialausbeute, sparsamste Energieanwendung, kontinuierliche Planerfüllung bei hoher Arbeitsproduktivität und geringsten Kosten zum Inhalt haben.“⁹

Die Erarbeitung leistungsfördernder Kennziffern erfordert m. E. einen größeren wissenschaftlichen Vorlauf, als er gegenwärtig vorhanden ist. Viele Betriebe, vor allem kleinere, sind einfach überfordert, selbständig die dafür notwendigen Forschungsarbeiten zu leisten. Deshalb ist es dringend geboten, die in §§ 76 Abs. 2, 104 Abs. 2 AGB enthaltenen Möglichkeiten der überbetrieblichen Festlegung und Gestaltung der Arbeitsnormen und Leistungskennziffern sowie der anzuwendenden Lohnformen voll zu nutzen.

Notwendig ist es auch, daß Regelungen in den RKV's, die auf hohe Qualitätsarbeit orientieren, strikt verwirklicht werden. Die Regelungen des § 109 AGB über die Differenzierung des Arbeitslohnes nach der Qualität der Arbeitsleistung sind von den Leitern der Arbeitskollektive einzuhalten. Leiter, die dies unterlassen, sollten disziplinarisch zur Verantwortung gezogen werden (evtl. auch materiell, wenn dadurch Verluste für den Betrieb eintreten).

Auch die Neuregelung der Bildung des Lohnfonds gemäß der AO über die Richtlinie für den leistungsorientierten Einsatz des Lohnfonds — Lohnfondsrichtlinie „r“ vom 4. November 1988 (GBl.-Sdr. Nr. 1190 2 n) kann sich auf die Festigung der Arbeitsdisziplin günstig auswirken. Danach erhalten Betriebe, die ihre Planaufgaben mit weniger als der geplanten Zahl der Arbeitskräfte erfüllen, das Recht, 50 Prozent der dadurch eingesparten Mittel zur Erhöhung des Durchschnittslohnes zu verwenden.

Die stärkere Durchsetzung des Prinzips der Eigenverantwortung der Mittel schafft den Betrieben ebenfalls neue Möglichkeiten, das Leistungsverhalten der Werkstätigen besser zu stimulieren. Daraus entsteht die m. E. richtige Überlegung, „die Leistungskennziffern noch stärker am Nettogewinn des Betriebes (zu) orientieren“.¹⁰

Die Eigenverantwortung stärken heißt auch, differenzierte Möglichkeiten der Stimulierung im BKV und in seinen Anlagen zu vereinbaren. Die VO über die Planung, Bildung und Verwendung des Prämienfonds für volkseigene Betriebe — PrämienVO — vom 9. September 1982 (GBl. 1 Nr. 34 S. 595) gestattet es den Betrieben ausdrücklich, bei Fehlschichten und anderen groben Verstößen gegen die Arbeitsdisziplin die Jahresendprämie zu mindern. Wie dies im einzelnen erfolgt, sollte ausschließlich den Werkstätigen der Betriebe überlassen werden, die darüber in der Vertrauensleutevollversammlung beschließen können. Es geht hier m. E. nicht um sog. schematische Kürzungen, sondern darum, daß die Spezifik des Rechts darin besteht, „durch grundlegende Normen generelle Orientierung zu geben“.¹¹ Dies muß auch für betriebliche Regelungen

7 Vgl. Arbeitsrecht, Lehrbuch, 3. Aufl., Berlin 1986, S. 327.

8 O. Reinhold, a. a. O., S. 702.

9 „Über die Wirksamkeit des Arbeitsgesetzbuchs“, NJ 1988, Heft 7,

S. 267.

w Vgl. Tribüne vom 10. Februar 1989, S. 2.

11 U.-J. Heuer, Recht und Wirtschaftsleitung im Sozialismus, Berlin 1982, S. 198.