

liehen Tätigkeit Schlußfolgerungen zu ziehen, sondern auch den Betriebsleitern und leitenden Mitarbeitern Anregungen zu geben.

Konkrete Festlegung der Arbeitsaufgabe und Disponibilität der Arbeitskräfte

Verschiedentlich entstanden Streitfälle, weil die zuständigen Mitarbeiter versäumt hatten, mit dem Werk tätigen im Arbeitsvertrag konkrete Vereinbarungen über den Arbeitsbereich (Arbeitsaufgabe) zu treffen. Viele Arbeitsverträge enthalten lediglich ganz allgemeine Berufsbezeichnungen, z. B. Schlosser, Dreher, Ingenieur. Diese Praxis ist in mehrfacher Hinsicht fehlerhaft. Bereits bei den Verhandlungen zum Abschluß des Arbeitsvertrages muß dem Werk tätigen eindeutig gesagt werden, welche Arbeitsaufgaben der Betrieb ihm übertragen will. Der Betrieb muß sich dabei möglichst Gewißheit über die Eignung des Werk tätigen verschaffen. Richtigerweise wird z. B. im VEB Kombinat Böhlen den Werk tätigen bei den Einstellungsverhandlungen der künftige Arbeitsbereich gezeigt und ihnen ermöglicht, sich mit den Arbeitsaufgaben, mit dem Meister und den anderen Kollegen bekannt zu machen. Im Ergebnis klarer Verhandlungen über den Arbeitsvertragsabschluß muß es so möglich sein, den künftigen Arbeitsbereich genau zu vereinbaren. Solche Festlegungen im Arbeitsvertrag haben großen erzieherischen Wert, weil sie dem Werk tätigen jederzeit bewußt machen, zu welcher Tätigkeit er sich verpflichtet hat und was Betrieb und Gesellschaft berechtigt von ihm erwarten können.

Die Forderung nach konkreten Vereinbarungen im Arbeitsvertrag steht nicht im Widerspruch zu der notwendigen Disponibilität der Arbeitskräfte. Mittag sagte dazu auf der Rationalisierungskonferenz:

„Infolge der Rationalisierung entstehen neue Tätigkeiten und Arbeitsplätze, traditionelle Berufe werden revolutioniert und damit die Anforderungen an die Fähigkeiten und Fertigkeiten grundlegend verändert.“¹⁰

Um diesen Veränderungen gewachsen zu sein, benötigen die Werk tätigen eine höhere Allgemeinbildung, spezifische Kenntnisse und Fertigkeiten, die im Wege der Qualifizierung erworben werden. So vorbereitete Werk tätige erleichtern bzw. ermöglichen es vielfach erst, komplexe Rationalisierungsaufgaben zu lösen. Die Disponibilität der Arbeitskräfte wird folglich nicht durch ungenaue Vereinbarungen im Arbeitsvertrag erreicht. Eine höhere Qualifikation wird dadurch nicht gewährleistet, und mit dem Übergang zu einem Produktionssystem höherer Ordnung hat das ebenfalls nichts zu tun. Falls der Einsatz der Arbeitskräfte den konkreten Erfordernissen entsprechend anders gestaltet werden muß, gibt das Gesetzbuch der Arbeit den Betriebsleitern bei strikter Wahrung der Rechte der Werk tätigen dazu alle Möglichkeiten. Erweisen sich im Arbeitsvertrag getroffene Vereinbarungen über die Arbeitsaufgabe als überholt, so sind sie — ebenfalls durch Vereinbarung — zu ändern.

Zur Änderung arbeitsvertraglicher Vereinbarungen

Leider bietet die Praxis verschiedener Betriebe bei der Änderung arbeitsvertraglicher Vereinbarungen. Anlaß zu Streitfällen, die von den Konfliktkommissionen und den Gerichten entschieden werden müssen, wenn auf dem Wege von Aussprachen keine Lösung gefunden werden kann. Nicht selten wird erst vor dem Gericht nachgeholt, was eigentlich am Anfang stehen müßte: eine Aussprache des Leiters mit dem Werk tätigen über die betrieblichen Erfordernisse bei der Neugestaltung der Arbeit und die Absicht, dem Werk tätigen die Übernahme einer anderen Arbeit anzubieten. Die betrieb-

liche Praxis spricht überwiegend von der „Umsetzung“ von Arbeitskräften. Dieser den arbeitsrechtlichen Regelungen fremde Begriff drückt aber genau das aus, was häufig geschieht: Der Werk tätige wird ohne entsprechende Vereinbarung in einem anderen Arbeitsbereich eingesetzt, und es wird von ihm erwartet, daß der einseitig vom Betrieb getroffenen Anordnung Folge geleistet wird. Natürlich hat der Betrieb die Möglichkeit, entsprechend den sich oft plötzlich und unvorhergesehen verändernden Situationen Werk tätige vorübergehend mit anderen Arbeitsaufgaben zu betrauen, als sie im Arbeitsvertrag vereinbart wurden. Die Übertragung einer anderen Arbeit darf gemäß § 25 Abs. 1 GBA in den dort geregelten Fällen die Dauer eines Monats im Kalenderjahr nicht überschreiten. Macht sich eine längere Übertragung einer anderen Arbeit erforderlich, dann ist das nur im Einverständnis mit dem Werk tätigen zulässig. Außerdem verlangt § 25 Abs. 3 GBA, daß die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung um ihre Zustimmung ersucht werden muß, wenn der Werk tätige eine andere Arbeit länger als 14 Tage ununterbrochen ausüben soll. Die letztgenannte Regelung wird von den Betrieben kaum beachtet, was sich ungünstig auf das Betriebsklima auswirkt.

Die Werk tätigen können sich in einem Betrieb auch kaum wohlfühlen, wenn der Betriebsleiter Festlegungen trifft, die den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen widersprechen. Die auf der Rationalisierungskonferenz so stark in den Mittelpunkt gestellte Forderung, mit dem Menschen zu arbeiten, verlangt zunächst, daß die Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter sich an die Bestimmungen des Gesetzbuchs der Arbeit halten. Wenn die betriebliche Situation eine Änderung der vereinbarten Arbeit des Werk tätigen verlangt und dem Werk tätigen mit überzeugenden Argumenten nachgewiesen wird, daß die Veränderung sowohl dem Betrieb als auch ihm selbst nützt, dann wird auch das Einvernehmen ohne größere Schwierigkeiten erreichbar sein. Liegt das Einvernehmen mit dem Werk tätigen vor, so ist ein Änderungsvertrag gemäß § 30 GBA schriftlich abzuschließen; aus ihm ergibt sich dann zweifelsfrei, welche Tätigkeit der Werk tätige in der Zukunft ausüben wird. Auch hier gilt, was hinsichtlich der konkreten Vereinbarungen im Arbeitsvertrag bereits ausgeführt wurde.

Die Erfordernisse der sozialistischen Rationalisierung können jedoch auch dazu führen, daß Werk tätige nicht mehr in ihrem Betrieb beschäftigt werden können. Die in einem Betrieb nicht benötigten Arbeitskräfte werden in anderen Betrieben der Volkswirtschaft dringend gebraucht. § 31 Abs. 2 Buchst. a GBA gibt den Betrieben die Möglichkeit, ein Arbeitsrechtsverhältnis fristgemäß zu kündigen, wenn es infolge Änderung der Produktion, der Struktur oder des Stellen- bzw. Arbeitskräfteplanes notwendig ist. Die Betriebe sollten jedoch von dieser Möglichkeit erst dann Gebrauch machen, wenn sie zuvor dem Werk tätigen die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses durch einen Aufhebungsvertrag angeboten haben. Sofern die Werk tätigen durch die ständige Einbeziehung in die Erörterung der Entwicklung des Betriebes die notwendig gewordenen Veränderungen selbst erkennen können, wird es in dieser Hinsicht keine Schwierigkeiten geben. Das zeigen viele Beispiele der Praxis. Schwierigkeiten treten jedoch dann auf, wenn dem Werk tätigen plötzlich eröffnet wird, daß im Betrieb entscheidende Veränderungen durchgeführt werden, die es ermöglichen, Arbeitskräfte für andere Belange der Volkswirtschaft zur Verfügung zu stellen. Keinem Werk tätigen ist es zu verdenken, daß er von der Notwendigkeit einer für ihn so bedeutungsvollen Maßnahme überzeugt sein will. Für die überwiegende Anzahl der Beschäftigten ist kennzeichnend, daß sie

¹⁰ Mittag, a. a. O., S. 36.