

gung durch den Betrieb, so ist das ein Hinweis dafür, daß es im Einzelfall nicht gelungen ist, durch die Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses die Übereinstimmung zwischen den gesellschaftlichen, den kollektiven und den individuellen Interessen herzustellen.

Kündigungen im Zusammenhang mit der sozialistischen Rationalisierung traten verhältnismäßig selten auf. Soweit Betriebe Kündigungen ausgesprochen haben, zeigte sich, daß die Betriebsleiter bei der Wahrnehmung des sich aus § 31 Abs. 2 Buchst. a GBA ergebenden Rechts zur Auswahl des zu kündigenden Werk tätigen beachtliche Mißgriffe begehen. Dabei ist eine Konzentration der Mißgriffe zu Lasten werktätiger Frauen auffällig. Hier werden verfassungsmäßig gesicherte Grundrechte der Werk tätigen mißachtet.

In allen derartigen Fällen wurde durch Maßnahmen der staatsanwaltschaftlichen Gesetzmäßigkeitsaufsicht oder Entscheidungen der Rechtsprechungsorgane, vornehmlich der Konfliktkommissionen, der gesetzliche Zustand hergestellt. Die Betriebsleiter wurden aufgefordert, die besonderen Belastungen werktätiger Mütter besser zu berücksichtigen. Beispielsweise kann Frauen nicht zugemutet werden, eine Tätigkeit in einem über 20 km entfernten Betriebsteil mit ungünstiger Fahrverbindung zu übernehmen, wenn zu ihrem Haushalt noch schulpflichtige Kinder gehören. Auch muß der Betrieb seine sich aus § 31 Abs. 4 GBA ergebende Pflicht zur Unterstützung des Werk tätigen bei der Suche einer neuen Arbeit sehr ernst nehmen und beispielsweise vermeiden, daß eine alleinstehende werktätige Mutter wegen Verletzung dieser Vorschrift erhebliche materielle Einbußen erleidet.

Hervorgehoben werden muß, daß die Betriebe in diesen und ähnlichen Fällen ihrer Eigenverantwortung nicht immer gerecht geworden sind, Gesetzesverletzungen begangen haben und eigentlich solche Konflikte hätten verhindern müssen. Große Bedeutung hat in diesem Bereich auch die gewerkschaftliche Interessenvertretung. Durch die verantwortungsbewußte Wahrnehmung des gewerkschaftlichen Zustimmungsrechts zu Kündigungen lassen sich solche negativen Erscheinungen vermeiden. In diesem Zusammenhang ist auch zu erwähnen, daß die bei einer Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses notwendigen Maßnahmen, z. B. Ausfertigung der Arbeitspapiere, Abschlußbeurteilung u. ä., nicht immer auf der Grundlage der arbeitsrechtlichen Bestimmungen und der Ordnung zur Führung von Personalakten erfolgen.

Infolge der höheren Eigenverantwortung der Betriebe tritt beim Kündigungsgrund des § 31 Abs. 2 Buchst. a GBA (Änderung der Produktion, der Struktur oder des Stellen- bzw. Arbeitskräfteplanes) ein neuer Aspekt auf. Während derartigen Änderungen früher im wesentlichen Entscheidungen übergeordneter Organe zugrunde lagen, werden diese Entscheidungen heute bereits überwiegend im Betrieb selbst getroffen. Als überbetriebliches Kriterium tritt dabei mehr und mehr die Kennziffer „Einhaltung des Lohnfonds“ in den Vordergrund. Das bedeutet, daß die Betriebe unter Einhaltung des Lohnfonds eigenverantwortlich ihre Struktur und Produktion verändern und — darauf gestützt — auch Kündigungen aussprechen können. Natürlich besteht die Gefahr, daß manche Betriebsleiter solche Veränderungen nur Vortäuschen oder nur vorübergehend vornehmen, um sich von bestimmten Werk tätigen zu „befreien“. Die Rechtsprechung wird sich auf diese Problematik einstellen und Kriterien entwickeln müssen, die sich einerseits nicht hemmend auf die Durchsetzung der Rationalisierungsmaßnahmen auswirken, andererseits jedoch auch keine Verletzung der Rechte der Werk tätigen gestatten.

Zum Wechsel der Arbeitsaufgabe durch Änderungsvertrag

Nicht immer ist es im Zusammenhang mit der sozialistischen Rationalisierung notwendig, daß der Werk tätige den Betrieb verläßt. Vielmehr ist es oft möglich, ihm im bisherigen Betrieb eine neue Arbeitsaufgabe zu übertragen. Als arbeitsrechtliches Mittel hierzu dient der Änderungsvertrag. Um ihn bei der sozialistischen Rationalisierung voll wirksam werden zu lassen, ist § 30 GBA durch das 2. Änderungsgesetz zum GBA vom 23. November 1966 (GBl. I S. 111) um die Abs. 2 und 3 ergänzt worden. Jedoch ist die Bedeutung des § 30 Abs. 3 GBA von vielen Betriebsleitern noch nicht erkannt worden.

Nach den arbeitsrechtlichen Bestimmungen kann der Werk tätige durch Anweisung des Betriebsleiters einen anderen Arbeitsplatz erhalten, wenn dabei die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitsaufgabe nicht beeinflußt wird (sog. Umsetzung). Soll der Werk tätige an dem neuen Arbeitsplatz auch eine neue Arbeitsaufgabe im Sinne des § 20 GBA erfüllen, was bei den Maßnahmen der sozialistischen Rationalisierung regelmäßig der Fall ist, so muß mit ihm entsprechend § 30 GBA ein Änderungsvertrag abgeschlossen werden. Aus der Unkenntnis der Regelung des § 30 GBA resultiert die weitverbreitete gesetzwidrige Praxis, die Werk tätigen auch dann einseitig (d. h., ohne durch den Abschluß eines Änderungsvertrages vorher das ausdrückliche Einverständnis des Werk tätigen einzuholen) „umzusetzen“, wenn sie eine neue Arbeitsaufgabe übernehmen sollen.

Die Anwendung des § 30 Abs. 3 GBA ist speziell darauf beschränkt, daß sich die notwendigen Veränderungen in den Arbeits- und Lohnbedingungen aus den Perspektiv- und Jahresplänen ergeben. Auf ihrer Grundlage sind die Änderungsverträge so rechtzeitig — mindestens drei Monate vor dem Wirksamwerden der Veränderungen — zu vereinbaren, daß der Werk tätige die für die neue Arbeitsaufgabe erforderliche Qualifikation erwerben kann.

Diese gesetzlichen Voraussetzungen werden vielfach noch nicht berücksichtigt. Entgegen der Regelung in § 30 Abs. 3 Satz 2 GBA werden Änderungsverträge häufig nicht drei Monate vor Wirksamwerden der Veränderungen abgeschlossen. Dadurch wird diese Bestimmung zu einer Maßnahme der Lohnsicherung degradiert und ihr Leitungsinhalt mißachtet.

Auswirkungen der sozialistischen Rationalisierung auf lohnrechtliche Regelungen

Auch Arbeitskonflikte aus dem Bereich lohnrechtlicher Bestimmungen wurden nur im beschränkten Umfange an die Rechtspflegeorgane herangetragen. Soweit diese sich damit beschäftigen mußten, wurde sichtbar, daß die Betriebe aus der Einführung der neuen Technik nicht immer die notwendigen Konsequenzen für die Gestaltung von Lohn und Prämie gezogen haben. Ferner wirkt sich mehr und mehr das Zurückbleiben einiger lohnrechtlicher Bestimmungen hinter den Erfordernissen der komplexen sozialistischen Rationalisierung aus. So gelten in einigen Wirtschaftszweigen (insbesondere in der Metallindustrie) derartig veraltete Eingruppierungsbestimmungen, daß sie zu einer ständigen Quelle von Arbeitsstreitigkeiten geworden sind. Dabei bilden die Probleme der Eingruppierung der Ingenieur-tätigkeiten innerhalb der fünf J-Gehaltsgruppen mit dem speziellen Schwerpunkt der Abgrenzung von J IV und J V einen erkennbaren Schwerpunkt.

Verschiedentlich gibt es in den Betrieben keine Klarheit darüber, welche Entlohnung ein Werk tätiger erhalten muß, der eine Arbeitsaufgabe übernimmt, für