

betriebliche Gewerkschaftsleitung vorgesehen werden sollte.

Neue Fragen der gewerkschaftlichen Mitwirkung entstanden mit der Bildung und Festigung der Kombinate. Soweit kein eigener Kreisvorstand der Industriegewerkschaft besteht, arbeiten in den Kombinat Kollektive der BGL-Vorsitzenden, die sich in ihrer Tätigkeit auf die Erfahrungen der Betriebsgewerkschaftsorganisationen der Kombinatbetriebe stützen. Diese gewerkschaftlichen Organe wurden insbesondere bei der Organisierung des Komplexwettbewerbs und durch die Ausarbeitung gewerkschaftlicher Standpunkte zu entscheidenden Zielen der planmäßigen Entwicklung des Kombinats zunehmend wirksam.

Ausgehend von der Tatsache, daß Kombinateentscheidungen immer größeres Gewicht für die Entwicklung der Volkswirtschaft und für die Kollektive der Kombinatbetriebe haben, sind Überlegungen notwendig, wie die gewerkschaftliche Mitwirkung an der Leitung und Planung der Kombinate unter Beachtung der neuen Probleme noch wirksamer gestaltet werden kann. Dabei geht es u. a. um den gewerkschaftlichen Einfluß auf die Planvorgaben und Leitungsdokumente des Kombinats, um die Verwendung der Fonds, um die Verbesserung der Arbeit mit den Vorschlägen der Werktätigen und um eventuell notwendige Vereinbarungen auf Kombinateebene zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen.

Soweit es sich jedoch um die im AGB festgelegten Rechte zur unmittelbaren Gestaltung der Arbeitsverhältnisse der Werktätigen handelt, sind dem AGB entsprechend nach wie vor die zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitungen verantwortlich.

In § 22 AGB werden die umfassenden gewerkschaftlichen Mitwirkungsmöglichkeiten im Betrieb sichtbar. Die Praxis zeigt, wie verantwortungsbewußt betriebliche Gewerkschaftsleitungen ihre Rechte bei der Ausarbeitung anspruchsvoller und realer Pläne wahrnehmen und wie sie von ihrem Recht Gebrauch machen zu kontrollieren, ob und wie die betrieblichen Leiter die Voraussetzungen für den sozialistischen Wettbewerb schaffen und die Werktätigen in die Vorbereitung von Rationalisierungsmaßnahmen einbeziehen. Jetzt kommt es besonders darauf an, diejenigen Rechte der Gewerkschaften mit hoher Effektivität anzuwenden, deren Verwirklichung dem geforderten Leistungsanstieg in der Volkswirtschaft dient. Je gründlicher und intensiver beispielsweise die Gewerkschaftsleitungen bei der Vorbereitung von Rationalisierungsmaßnahmen mitwirken und gewerkschaftliche Standpunkte ausarbeiten, desto besser können diese Maßnahmen mit hoher Effektivität und Qualität realisiert werden.

Die wirksame Ausübung des Rechts der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen, zu Fragen der Leitung und Planung des Betriebes Vorschläge zu unterbreiten und Stellungnahmen abzugeben (§ 24 Abs. 1 Buchst. b AGB), wurde insbesondere während der Diskussion über den Plan für 1981 sichtbar, in der von den Werktätigen 1,2 Millionen Vorschläge unterbreitet wurden. Wenn auf der 13. Tagung des Zentralkomitees der SED der Beitrag der Gewerkschaften zur Qualifizierung der Planentwürfe gewürdigt werden konnte, so haben die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen daran einen hohen Anteil.⁴

Es wird auch in Zukunft darauf ankommen, dieses Vorschlagsrecht voll auszuschöpfen und gleichzeitig damit die Kontrolle der Verwirklichung zu gewährleisten.

Mitwirkung der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen an der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse der Werktätigen

Bei der Anwendung ihrer Rechte beim Abschluß, bei der Änderung und der Auflösung von Arbeitsverträgen⁵ gehen die Gewerkschaften davon aus, daß die gewerkschaftliche Interessenvertretung unabdingbar die Vertretung der per-

sönlichen Interessen und Belange der Werktätigen einschließt. Die Vertretung von Rechtsansprüchen der Werktätigen dient sowohl den Interessen des einzelnen als auch den gesellschaftlichen Interessen. Die Praxis zeigt, daß Werktätige, die von den Gewerkschaften bei der Verfolgung berechtigter persönlicher Interessen die notwendige Unterstützung erhielten, auch eine hohe Leistungsbereitschaft an den Tag legen und Initiativen zur Verwirklichung gesellschaftlicher Anforderungen entwickeln. Daher darf die Gewährleistung persönlicher Rechtsansprüche nirgends an den Rand der gewerkschaftlichen Leitungstätigkeit geraten. Es geht um die Durchsetzung des sozialistischen Rechts in seiner Einheit, und niemand ist befugt, eine Einteilung in wichtige oder weniger wichtige Rechte der Werktätigen vorzunehmen.

Untersuchungen ergaben, daß die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen ihre Mitwirkung an der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse in zunehmender Breite und Qualität verwirklichen. Zahlreiche Werktätige bestätigen, daß die Anwesenheit und Mitwirkung von Gewerkschaftsvertretern an Einstellungsgesprächen und anderen Gesprächen zur Vorbereitung arbeitsrechtlicher Verträge für sie eine wirksame unmittelbare Unterstützung darstellte. Die Beratung durch Gewerkschaftsfunktionäre hat ihnen wesentlich geholfen, die für sie und den Betrieb richtige Entscheidung über den Abschluß des jeweiligen arbeitsrechtlichen Vertrages zu treffen.

Bedeutsam ist auch die gewerkschaftliche Kontrolle darüber, daß die arbeitsrechtlichen Bestimmungen strikt eingehalten werden, vor allem auch dazu, daß der schriftliche Vertrag eindeutig den Bestimmungen des AGB entspricht. Viele betriebliche Gewerkschaftsleitungen haben erkannt, daß die präzise Gestaltung der arbeitsrechtlichen Verträge keine zweitrangige oder gar formale Frage ist. Vor allem achten die Gewerkschaftsvertreter immer besser darauf, daß im Arbeitsvertrag die Arbeitsaufgabe mit ihren charakteristischen Merkmalen auf Grund der innerbetrieblichen Arbeitsteilung (§ 73 AGB) eindeutig bestimmt wird. Die richtige Vereinbarung der Arbeitsaufgabe dient der vollleii Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens und damit letztlich dem Leistungsanstieg in der Volkswirtschaft. Gleichzeitig wird damit Konflikte der Boden entzogen.

Die Gewerkschaftsleitungen sollten bei ihrer Mitwirkung auch in Zukunft davon ausgehen, daß konkrete Arbeitsaufgaben eine wesentliche Voraussetzung für das richtige Erkennen der eigenen Pflichten des Werktätigen im Betriebskollektiv sind. Unklare Vereinbarungen fördern oft mangelndes Verantwortungsbewußtsein und das Entstehen von Konflikten. Die Erfahrungen zeigen aber auch, daß einige Gewerkschaftsleitungen noch zulassen, daß nur Berufsbezeichnungen als Arbeitsaufgabe vereinbart werden. Es wird zum Teil auch noch zu wenig darauf hingewirkt, daß in allen Betrieben Funktionspläne gemäß § 73 Abs. 2 AGB vorliegen.

Diese und andere Mängel lassen erkennen, daß es mehr als bisher notwendig ist, die Leiter und die Gewerkschaftsfunktionäre auf arbeitsrechtlichem Gebiet planmäßig zu schulen. Dem Kreis der Gewerkschaftsfunktionäre, der immer wieder an Einstellungsgesprächen teilnimmt, müssen konkrete Kenntnisse über den Arbeitsvertrag und die anderen arbeitsrechtlichen Verträge vermittelt werden. Gleichzeitig sollten die Gewerkschaftsleitungen kontrollieren, wie die Betriebsleiter ihrer Verpflichtung nachkommen, die Meister und Abteilungsleiter u. a. auf arbeitsrechtlichem Gebiet zu qualifizieren. Nach wie vor sind Unkenntnisse auf diesem Gebiet eine der Hauptursachen für Arbeitsstreitfälle.

Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen sollten bei der Wahrnehmung ihrer Rechte dem Überleitungsvertrag mehr Aufmerksamkeit schenken. Dieses wichtige arbeitsrechtliche Instrument sollte besonders bei solchen Rationalisierungsmaßnahmen stärker angewendet werden, in deren