

Gestaltung arbeitsrechtlicher Verträge bei Rationalisierungsmaßnahmen und Qualifizierung der Werktätigen

Dozent Dr. sc. OTTO BOSSMANN,

Sektion Wirtschaftswissenschaften der Humboldt-Universität Berlin

Studienrat KARL-HEINZ FLEISCHHAUER, Staatssekretariat für Berufsbildung

Auf der 4. Tagung des Zentralkomitees der SED wurde betont, daß im richtigen Einsatz der Kader unsere größten Reserven liegen. Eine höhere Veredlung der Produktion erfordert vor allem, das vorhandene Potential an qualifizierter Arbeit ökonomisch voll¹ wirksam zu machen.¹

Erfahrungen der Kombinate VEB EAW „Friedrich Ebert“ in Berlin, VEB Eisenhüttenkombinat Ost in Eisenhüttenstadt, VEB Kombinat Chemieanlagenbau in Grimma u. a. bestätigen, daß eine effektive Nutzung des Arbeitsvermögens mit der Forschung und Entwicklung am Reißbrett beginnt. In diesen Kombinatensystemen müssen die Pflichtenhefte und Projektverteidigungen den Nachweis darüber enthalten, welche Konsequenzen sich auf den einzelnen Entwicklungsstufen aus der Realisierung der Projekte hinsichtlich der erforderlichen Qualifikation der Werktätigen ergeben. Dazu haben sich exakte Analysen der Berufs- und Qualifikationsstruktur der jeweiligen Arbeitskollektive bewährt. Auf dieser Grundlage werden Maßnahmen für einen qualifikationsgerechten Einsatz festgelegt.

Die effektive Nutzung und die weitere Erhöhung des Bildungs- und Qualifikationsniveaus der Werktätigen ist auf die Beschleunigung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und die Durchsetzung der Wirtschaftsstrategie, insbesondere der Mikroelektronik und Robotertechnik, auszurichten. Die Arbeit der Bildungseinrichtungen in den Betrieben muß so gestaltet werden, daß die Werktätigen den neuen Anforderungen gerecht werden können.

Das hohe Tempo des wissenschaftlich-technischen Fortschritts führt zur ständigen Veränderung bzw. Weiterentwicklung von Technologien und Produktionsstrukturen. Das bedeutet jedoch nicht, daß der Werktätige während der Zeit, da er im Arbeitsprozeß steht, zwei oder drei Berufe erlernen muß. Das wäre weder bildungsökonomisch noch sozial zu vertreten. Zu den vorhandenen Berufen gehört ein so weit gefächertes Grundlagenwissen, daß in der Erwachsenenbildung darauf, aufgebaut werden kann. Es geht daher um eine Weiterbildung in spezialisierten Richtungen, aber immer im eigenen oder artverwandten Beruf und ohne sozialpolitische Nachteile für den einzelnen Werktätigen.² Ein entsprechender Einsatz in einer weiteren beruflichen Spezialisierung gilt u. E. also nicht als berufsfremder Einsatz.

Gewinnung von Werktätigen für neue Aufgaben und zielgerichtete Qualifizierung

Mit der Schwedter Initiative „Weniger produzieren mehr“ ist allen Kombinatensystemen und Betrieben der Weg zur Leistungssteigerung gewiesen. Sie ist eine unter aktiver Beteiligung der Gewerkschaften realisierte sozialistische Rationalisierungsstrategie, in der die bewußte Mitwirkung der Werktätigen zum Ausdruck kommt. Im Stammbetrieb des Petrochemischen Kombinats Schwedt sind 2 400 Arbeitskräfte aus anderen Bereichen für die Inbetriebnahme neuer moderner Chemieanlagen gewonnen worden. Die Übernahme neuer Arbeitsaufgaben erfordert, daß sich die Werktätigen rechtzeitig auf neue Arbeitsanforderungen einstellen müssen. In Schwedt haben sich dazu nicht weniger als 75 Prozent aller Werktätigen des Stammbetriebes

qualifiziert.³ Dabei wurde die vorhandene Qualifikation der Werktätigen in jeder Struktureinheit analysiert, die für die Bewältigung der neuen Aufgaben erforderliche Qualifikation ermittelt und die notwendigen Qualifikationsmaßnahmen geplant und realisiert.

In die Lösung dieser Aufgaben wurden die Werktätigen einbezogen. So wurde z. B. eine Konzeption erarbeitet, um zu gewährleisten, daß zielgerichtet vor allem solche Werktätigen gewonnen wurden, von denen nach ihrer Qualifikation und ihren Arbeitererfahrungen erwartet werden konnte, daß sie mit einem relativ geringen Weiterbildungsaufwand schnell neue Arbeitsaufgaben übernehmen können.

Alle Qualifizierungsmaßnahmen sind Bestandteil der Kader- und Bildungspläne der Direktionsbereiche und somit Gegenstand der Plandiskussion. Bereits in dieser Phase nehmen auch die Gewerkschaften ihr Recht wahr, bei der Erhöhung der politischen und fachlichen Qualifikation der Werktätigen aktiv mitzuwirken (§ 22 Abs. 2 Buchst. g AGB). Im Betriebskollektivvertrag (§28 Abs. 2 AGB) und in den Kultur- und Bildungsplänen der Arbeitskollektive werden die Qualifizierungsmaßnahmen festgelegt und in Qualifizierungsverträgen konkret ausgestaltet.

Gestaltung arbeitsrechtlicher Verträge bei der Durchsetzung von Rationalisierungsmaßnahmen

Mit der Realisierung von Rationalisierungsmaßnahmen in größerem Umfang kommt der richtigen Anwendung arbeitsrechtlicher Verträge eine wachsende Rolle zu. Arbeitsrechtliche Verträge sind Rechtsformen, die auf hohes Leistungswachstum, auf umfassende soziale Sicherheit, auf Entfaltung der sozialistischen Demokratie und auf Entwicklung der Werktätigen zu sozialistischen Persönlichkeiten, auf die Herausbildung kollektiver Beziehungen und auf die Erhöhung der Rechtssicherheit gerichtet sind.

Die Rechtsnormen über die Gestaltung arbeitsrechtlicher Verträge geben den Beteiligten eine verbindliche und einheitliche Anleitung zum Erreichen sozialer Ziele im Bereich der Arbeit. Hierbei ist demokratische Aktivität sowie die eigenverantwortliche Gestaltung von Rechtsverhältnissen durch Betrieb und Werktätige erforderlich. Das gilt besonders dann, wenn es gesellschaftlich notwendig wird, Arbeitskräfte für neue Arbeitsaufgaben zu gewinnen und sie darauf vorzubereiten.

Der effektive Einsatz des Arbeitsvermögens unter veränderten Bedingungen und die Gewährleistung sozialer Sicherheit wird durch den Abschluß und die konkrete inhaltliche Ausgestaltung arbeitsrechtlicher Verträge gefördert. Arbeitsrechtliche Verträge müssen der Stabilität und Dynamik der gesellschaftlichen Entwicklung Rechnung tragen. Das bedeutet, daß sie der Dauerhaftigkeit des unbefristeten Arbeitsrechtsverhältnisses unter veränderten gesellschaftlichen Bedingungen ebenso gerecht werden müssen, wie sie einen u. U. erforderlichen Betriebswechsel ermöglichen sollen.

Die Gewinnung von Arbeitskräften für einen effektiven Einsatz im bisherigen oder in einem anderen Betrieb muß unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen Erfordernisse und der persönlichen Qualifikation der Werktätigen