

Gewerkschaftlicher Beitrag zur Sicherung der effektiven Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens

ERHARD KUSCH,

FDGB-Bezirksvorstand Halle

Prof. Dr. sc. HANS THIEME,

Sektion Staats- und Rechtswissenschaft der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Die ökonomische Strategie der 80er Jahre ist ein entscheidendes Instrument, um auch unter den veränderten außenpolitischen und -wirtschaftlichen Bedingungen planmäßig die weitere Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft — und damit eingeschlossen die Hauptaufgabe in ihrer Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik — fortzuführen. Dabei kommt der raschen und kontinuierlichen Steigerung der Arbeitsproduktivität große Bedeutung zu.

Hervorzuheben sind als wichtige Schritte zur weiteren Steigerung der Arbeitsproduktivität die wissenschaftliche Organisation der Arbeit, die Senkung von Havarien, der kontinuierliche Abbau von Warte- und Stillstandszeiten, die beharrliche Verringerung beeinflussbarer Ausfallzeiten und die effektive Auslastung der Arbeitszeit — d. h. die effektivere Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens.¹ Hierbei kommt u. E. dem qualifikationsgerechten Einsatz der Werktätigen besondere Bedeutung zu.² Welche Möglichkeiten der Einflußnahme dabei die Gewerkschaften haben (§22 Abs. 3 Buchst. g AGB), soll Gegenstand dieses Beitrages sein, wobei wir uns auf analytisches Material aus der Bezrksorgansdation Halle des FDGB stützen.

Bedeutung der Übereinstimmung von erforderlicher und vorhandener Qualifikation

Die Übereinstimmung von erforderlicher und vorhandener Qualifikation ist ein wichtiger Aspekt für die effektive Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens. Der Einsatz des Werktätigen entsprechend seiner Qualifikation ist zudem eine wichtige Bedingung für die weitere Vervollkommnung der sozialistischen Demokratie, insbesondere auch für die Mitwirkung der Werktätigen an der betrieblichen Leitung und Planung. Dadurch wird überhaupt maßgeblich eine sachkundige Mitbestimmung und Mitgestaltung der Werktätigen gefördert bzw. erleichtert, und der Prozeß zur Entwicklung allseitiger sozialistischer Persönlichkeiten wird durch den qualifikationsgerechten Einsatz der Werktätigen positiv beeinflusst.

Die Betriebsleiter und leitenden Mitarbeiter tragen entsprechend dem Prinzip des demokratischen Zentralismus sowie dem daraus abgeleiteten Prinzip der Einzelleitung die persönliche Verantwortung dafür, daß die notwendige und die vorhandene Qualifikation der Werktätigen ihres Leitungsbereiches in Übereinstimmung stehen.

Es kommt aber auch stets darauf an, daß die Gewerkschaften dem qualifikationsgerechten Einsatz der Werktätigen in den Betrieben gebührende Aufmerksamkeit widmen. In zahlreichen gewerkschaftlichen Mitgliederversammlungen, Schulen der sozialistischen Arbeit sowie anderen Veranstaltungen wurde diese Problematik anschaulich und überzeugend unter Wahrung der Einheit von Theorie und Praxis dargelegt.

Das findet im Bezirk Halle in den Beschlüssen zum sozialistischen Wettbewerb des Jahres 1983 seinen Niederschlag. So ist beispielsweise in den Beschlüssen der Vertrauensleutevollversammlungen des Draht- und Seilwerkes Rothenburg wie auch der Schuhfabrik „Banner des Friedens“, Weißenfels, ausdrücklich die Zielstellung enthalten, die ökonomische Nutzung des betrieblichen Arbeitsvermögens bzw. des Bildungspotentials u. a. stärker durch den qualifikationsgerechten Einsatz der Kader der Betriebe zu erreichen. Bestehende bzw. auftretende Widersprüche zwischen geforderter und vorhandener Qualifikation werden dort gelöst, indem entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen eingeleitet bzw. notwendige Änderungsverträge abgeschlossen werden.

Interessenvertretung bei der Sicherung des qualifikationsgerechten Einsatzes der Werktätigen

Die gewerkschaftliche Rechtsarbeit schließt die ständige Übereinstimmung zwischen geforderter und vorhandener Qualifikation als Problem rechtlicher Mitwirkung der jeweiligen gewerkschaftlichen Grundorganisationen an der betrieblichen Leitung ein. Darauf orientiert auch die Rechtskommission des FDGB-Bezirksvorstandes Halle in ihrer operativen Arbeit. Insbesondere werden Erfahrungen verallgemeinert, wo es beispielhaft gelingt, bei Rationalisierungsmaßnahmen und Strukturveränderungen prinzipiell solche Lösungen für den künftigen Arbeitseinsatz zu schaffen, mit denen die Einheit von erforderlicher und vorhandener Qualifikation gesichert wird.

So wird geholfen, in einzelnen Betrieben mitunter noch vorhandene Widersprüche zwischen erforderlicher und vorhandener Qualifikation zu lösen und beispielsweise zu veranlassen, daß durch eine wissenschaftliche Ermittlung und Zusammenstellung der an den einzelnen Arbeitsplätzen erforderlichen Qualifikation die notwendigen Voraussetzungen dazu geschaffen werden. Die gelegentlich auftretende Erscheinung, daß Werktätige unterhalb ihrer eigentlichen Qualifikation eingesetzt werden oder daß die Aus- und Weiterbildung noch nicht ausreichend qualifizierter Werktätiger nicht konsequent genug betrieben wird, beansprucht ebenfalls die Aufmerksamkeit der Gewerkschaft. Die Ursachen können vielschichtig sein. Das betrifft z. B. erhöhte familiäre Belastungen bei Frauen, Wohnungsprobleme usw., seltener mangelnde Einsicht bzw. Bereitschaft des Werktätigen zur Übernahme einer qualifikationsgerechten Tätigkeit bzw. mitunter auch ungenügende Einbeziehung dieser Fragen in die betriebliche Leitungstätigkeit.

Das AGB eröffnet den Betriebsgewerkschaftsorganisationen in allen Fragen, die den qualifikationsgerechten Einsatz der Werktätigen betreffen, umfassende und wirksame rechtliche Möglichkeiten, um auch auf diesem wichtigen Teilgebiet die allseitige gewerkschaftliche Interessenvertretung wahrnehmen zu können. Unsere Analysen ergaben, daß diese Möglichkeiten in den Grundorganisationen verantwortungsbewußt genutzt werden.

Ermittlung der Qualifikationsanforderungen

In § 2 Abs. 1 AGB ist, ausgehend von der prinzipiellen Zielstellung des Arbeitsrechts, die Entwicklung sowie die rationelle Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens zu einem prinzipiellen Anliegen erklärt worden. Dem entspricht auch die Verpflichtung des Betriebes, solche Arbeitsaufgaben zu vereinbaren, für die die Werktätigen die erforderliche Qualifikation besitzen (§ 102 Abs. 2 AGB). Das Recht und die ehrenvolle Pflicht jedes Bürgers, einen den gesellschaftlichen Erfordernissen sowie seiner persönlichen Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz frei zu wählen, wird durch Art. 24 der Verfassung garantiert und über vielfältige anbeistrrechtliche Regelungen gesichert (vgl. z. B. §§ 153 ff. AGB).

Die in § 102 Abs. 2 AGB enthaltenen Anforderungen sind allgemeiner arbeitsorganisatorischer Natur. Obwohl diese Bestimmung in das AGB-Kapitel über die Arbeitsvergütung eingeordnet ist, erschöpft sich ihre Bedeutung nicht im lohnrechtlichen Bereich. Das darf nicht übersehen werden. Qualifikationsgerechter Einsatz spielt insbesondere eine Rolle bei der Begründung und Änderung von Arbeitsverhältnissen, aber auch beim Überleitungsvertrag. Dabei sind sowohl der Beruf (Hochschul-, Fachschul-, Facharbeiterberuf,