Beruf der bewaffneten Organe usw.) als auch der Qualifikationsgrad (Hochschuldiplom, Fachschulabschluß, Facharbeiterzeugnis usw.) zu berücksichtigen.

Unsere Untersuchungen ergaben, daß der Einsatz der Werk­tätigen überwiegend unter Beachtung beider im Gesetz genannter QuaHfikationsanforderungen erfolgt. Ein qualifikationsgerechter Einsatz liegt u. E. aber dann nicht vor, wenn beispielsweise ein Facharbeiter innerhalb seiner Arbeitsaufgabe ständig Tätigkeiten zu vernichten hat, die seinem Beruf bzw. seiner Spezialisierungsrichtung nicht entsprechen.

Stellenweise sind darüber hinaus weitere Qualifikationsanforderungen (Lehrgangsbesuch, postgraduales Studium, Berufs- oder Betriebserfahrung usw.) beachtlich.

Die Ermittlung der Qualifikationsanforderungen aller im Betrieb vorkommenden Arbeitsaufgaben ist Bestandteil wissenschaftlicher Arbeitsorganisation³ und keine etwa bei jeder Neueinstellung gesondert in Angriff zu nehmende Aufgabe. Als wichtiges Leitungsinstrument hierfür hat die Betriebsliste entsprechend § 101 Abs. 2 AGB, aus der Arbeitsaufgabe und erforderliche Qualifikation hervorzugehen haben, zu fungieren. Damit dient die Betriebsliste sowohl der Sicherung der Übereinstimmung zwischen erforderlicher und vorhandener Qualifikation als auch der Eingruppierung. Entsprechendes gilt für die Arbeitsklassifizierung nach § 79 AGB sowie die Funktionspläne gemäß § 73 Abs. 2 AGB.

Die vorgenannten Dokumente besitzen für die Realisierung der der Betriebsgewerkschaftsorganisation obliegenden Verantwortung zur Mitwirkung an der Sicherung des effektiven Einsatzes des Arbeitsvermögens große Bedeutung. Deshalb wirken betriebliche Gewerkschaftsleitungen auch erfolgreich darauf hin, daß diese Unterlagen nach wissenschaftlichen Erfordernissen gestaltet und ständig aktualisiert werden. Das Recht hierzu folgt aus § 22 Abs. 2 Buchst. e AGB, selbst wenn in den §§ 73 Abs. 2, 79, 101 Abs. 2 und 102 Abs. 2 AGB dazu keine speziellen Aussagen enthalten sind. Als Mitwirkungsinstrumente haben sich dabei nach unseren Feststellungen vor allem der BKV (§§ 28 f. AGB), die Vorschlags- und Kontrollrechte der BGL (§§ 20 Abs. 1, 292 AGB) sowie die Vorbereitung an der Rechenschaftslegung des Betriebsleiters (§ 19 Abs. 2 AGB) bewährt.

Gewerkschaftlicher Einfluß auf qualifikationsgerechten Einsatz und Ausgestaltung von Arbeitsrechtsverhältnissen

Widersprüche zwischen geforderter und vorhandener Qualifikation auszuschließen bzw. zu überwinden und dabei die gesamtgesellschaftlichen Erfordernisse sowie kollektive und persönliche Interessen zu wahren ist ständiges Anliegen betrieblicher Leitungstätigkeit. Dies schließt die entsprechende Gestaltung der Arbeitsrechtsverhältnisse beim Abschluß des Arbeitsvertrags bzw. beim notwendigen Abschluß von Änderungsverträgen usw. und die Realisierung der sich hieraus ergebenden Aufgaben, Rechte und Pflichten ein.

Dabei sind abgesehen von der Qualifikation weitere Bestandteile des Arbeitsvermögens (Alter, Gesundheit usw.) wie auch soziale Faktoren beachtlich. Selbst wenn ein Jugendlicher z. B. die erforderliche Qualifikation besitzt, ist sein Einsatz für solche Tätigkeiten ausgeschlossen, die nach § 4 Abs. 1 der Arbeitschutz A O 5 — Arbeitsschutz für Frauen und Jugendliche — vom 9. August 1973 (GBl. I Nr. 44 S. 465) für diesen Personenkreis verboten sind.

Die gewerkschaftliche Interessenvertretung für den qualifikationsgerechten Einsatz erstreckt sich nicht nur auf den Abschluß von Arbeits- und Änderungsverträgen usw., sondern auch auf den täglichen Einsatz in Übereinstimmung mit der vorhandenen Qualifikation. Beispielsweise verpflichtet § 72 Abs. 2 AGB den Betrieb, den Werk­tätigen grundsätzlich entsprechend der vereinbarten Arbeitsaufgabe, d. h. gemäß seiner Qualifikation einzusetzen. Selbst bei der vorübergehenden Übertragung einer anderen Arbeit als Ausnahmereiherung hat der Betrieb zufolge § 84 Abs. 1 AGB u. a. auch die Qualifikation des Werk­tätigen zu berücksichtigen. Die Kontrolle hierüber üben die zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitungen anläßlich der nach § 88 AGB erforderlichen Zustimmung aus.

Durch den Beschluß des Sekretariats des FDGB-Bundes-

vorstandes vom 21. Juni 1978 „Ordnung für die Wahrnehmung der Rechte der Gewerkschaften beim Abschluß, bei der Änderung und der Auflösung von Arbeitsverträgen“,⁴ haben die Betriebsgewerkschaftsorganisationen auch im Hinblick auf die Sicherung des qualifikationsgerechten Einsatzes der Werk­tätigen eine klare grundsätzliche Orientierung erhalten. So besteht ihre gewerkschaftliche Interessenvertretung auf diesem Gebiet u. a. darin, das Arbeitsvermögen der Werk­tätigen auf der Grundlage der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation mit dem größtmöglichen Nutzeffekt für die Gesellschaft, das Kollektiv und den einzelnen Werk­tätigen zu entfalten.

Grundvoraussetzung für gewerkschaftliche Aktivitäten zur Sicherung des effektiven Einsatzes des Arbeitsvermögens ist die Information des Betriebes an die BGL über den beabsichtigten Abschluß arbeitsrechtlicher Verträge. Die diesbezüglichen rechtlichen Regelungen (§§ 43 Abs. 2, 49 Abs. 1, 50 Abs. 2 AGB) sind allgemein bekannt und finden breite Zustimmung. Da der Zeitabstand zwischen Bewerbung, Einstellungsgespräch und Vertragsabschluß mitunter sehr kurz ist, treten zuweilen organisatorische Schwierigkeiten vor allem bei Großbetrieben mit dezentralisiert gelegenen Struktureinheiten auf. Dennoch: die unterlassene oder verzögerte Information der Gewerkschaft über einen beabsichtigten Vertragsabschluß ist, aus welchem Grund auch immer, eine Rechtsverletzung, denn im Ergebnis nimmt der Betrieb der Gewerkschaftsorganisation die Möglichkeit, ihrer Verantwortung für den effektiven Einsatz des Arbeitsvermögens voll gerecht zu werden.

Jede etwaige Unterschätzung der gewerkschaftlichen Mitwirkung beim Abschluß von individuellen arbeitsrechtlichen Verträgen beruht letztlich auf einer fehlerhaften Einschätzung der Bedeutung einfacher Mitwirkungsrechte. Zweifellos kommt der Vertrag gemäß § 41 AGB durch übereinstimmende Willenserklärung seiner Partner zustande. Das Anliegen gewerkschaftlicher Mitwirkung ist es, Leitungskader und Werk­ tätige dabei zu unterstützen, freiwillig und bewußt eine den objektiven Erfordernissen unserer gesellschaftlichen Entwicklung entsprechende Willensbildung vorzunehmen. Dazu heißt es in Abschn. II Ziff. 1. der Ordnung, daß der Gewerkschaftsfunktionär im Einstellungsgespräch u. a. auch dazu beiträgt, daß mit dem Werk­tätigen über seine Eignung für die vorge­ sehene Arbeitsaufgabe, insbesondere seine Qualifikation, beraten wird.

Die in Abschn. IV der Ordnung beim Delegationvertrag geforderte gewerkschaftliche Einflußnahme auf die Festlegungen über die Arbeitsaufgabe schließt die Prüfung ein, ob die Arbeitsaufgabe der Qualifikation des Werk­tätigen entspricht. Abgesehen davon, daß gewerkschaftliche Mitwirkung im Einstellungsgespräch tatsächlich nicht nur passive Anwesenheit d. h. stehen den Funktionären hierbei in Gestalt von Vorschlägen, Stellungnahmen, Kritiken (§ 20 Abs. 1 AGB) sowie Kontrollen (§§ 24 Abs. 1 Buchst. e und 25 AGB) auch wirksame rechtliche Mittel zur Verfügung.

Bei Rationalisierungsmaßnahmen und Strukturveränderungen nehmen die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen Einfluß darauf, daß notwendige Vertragsabschlüsse rechtzeitig erfolgen und daß Maßnahmen zur Vorbereitung auf veränderte Arbeitsbedingungen Inhalt des Vertrags sind. Dies stellt eine unseren sozialistischen Brxiuktionsverhältnissen entsprechende Art und Weise der Wahrung sozialer Sicherheit bei Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts dar. Bewährt hat sich auch die weitere Verfolgung der im Einstellungsgespräch zutage getretenen Probleme und deren Einbeziehung in die übrige Gewerkschaftsarbeit (Einflußnahme auf Nachholung fehlender Qualifikation, Unterstützung bei Unterbringung der Kinder, in Wohnungsangelegenheiten usw.).

Gewerkschaftliche Aktivitäten bei Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses

Gewerkschaftliche Bemühungen für einen qualifikationsgerechten Einsatz des Werk­tätigen als Ausdruck allseitiger Interessenvertretung ergeben sich auch bei Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses, also über die Grenzen des Betrie-