

nen Arbeitsrechtsverhältnisse. Diese Gewerkschaftsleitungen haben erkannt, daß damit eine wesentliche Grundlage für die reibungslose Durchführung der Rationalisierungsmaßnahmen geschaffen wird, und üben ihre Rechte vorausschauend zur Sicherung des Rechts auf Arbeit aus.

Für die Wirksamkeit der gewerkschaftlichen Rechte und für die Erhöhung der Autorität der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen ist es bedeutsam, daß sich das gesamte Kollektiv der gewerkschaftlichen Leitung diesen für die Werk-tätigen so wichtigen Fragen zuwendet und daß Vertreter der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen in der Arbeitsgruppe des Betriebes zur Erarbeitung der Rationalisierungskonzeption aktiv mitwirken und dort die in den Gewerkschaftsleitungen kollektiv beratenen Stellungnahmen zum Ausdruck bringen. Besondere Schwerpunkte gewerkschaftlichen Einflusses waren insbesondere die Entwicklung der Arbeits- und Lebensbedingungen, die Förderung von Initiativen der Werk-tätigen im sozialistischen Wettbewerb, die Verwirklichung von Vorschlägen der Werk-tätigen und die Kontrolle über die Einhaltung der sozialistischen Gesetzlichkeit.

Diese umfassende gewerkschaftliche Mitwirkung und eine rechtzeitige ausführliche Information der Werk-tätigen hatte in fast allen Betrieben zur Folge, daß sich die Werk-tätigen langfristig auf die geplanten Rationalisierungsmaßnahmen einstellen konnten und selbst Initiativen im sozialistischen Wettbewerb zu deren Verwirklichung entwickelten.

Gewerkschaftliche Mitwirkung bei der Vorbereitung von Änderungsverträgen

In allen untersuchten Betrieben war festzustellen, daß im Zuge von Rationalisierungsmaßnahmen zahlreiche Arbeitsrechtsverhältnisse geändert wurden. Die Werk-tätigen wurden fast alle wieder für andere Aufgaben im eigenen Betrieb gewonnen, und zwar hauptsächlich in Schwerpunkten des Reproduktionsprozesses, zur besseren Auslastung der Maschinen und Ausrüstungen, zur Stärkung des Rationalisierungsmittelbaus, bei der Produktion von Konsumgütern sowie zur Erhöhung der Exportkraft der DDR. Der Änderungsvertrag (§ 49 AGB) war somit das wichtigste arbeitsrechtliche Instrument für diesen anderweitigen Einsatz der Werk-tätigen.

Zur Vorbereitung der Änderungsverträge wurden in allen Betrieben Gespräche mit den Werk-tätigen geführt, an denen auch Vertreter der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen teilnahmen. Damit verwirklichten die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen ihre Rechte aus §§ 22 Abs. 2 Buchst. k, 24 Abs. 1 Buchst. b und 49 Abs. 1 AGB. Die ersten Einzelgespräche hatten in der Regel zum Ziel, den Werk-tätigen konkret mit den sich für ihn persönlich ergebenden Veränderungen vertraut zu machen. Die neue Arbeitsaufgabe, eventuelle Qualifizierungsmaßnahmen, Fragen der Entlohnung und des Urlaubs, des Schichtsystems und andere persönliche Probleme wurden gründlich beraten. Diese Gespräche führten im Regelfall zum Abschluß von Änderungsverträgen, wobei in vielen Fällen den Werk-tätigen eine längere Bedenkzeit zur Verfügung stand bzw. ihnen Gelegenheit zu einem weiteren Gespräch gegeben wurde. Die Aussprachen wurden so rechtzeitig geführt — oft schon 6 Monate oder gar ein Jahr vor dem Wirksamwerden des Änderungsvertrags —, daß die Drei-Monate-Frist des § 49 Abs. 2 AGB eingehalten wurde.

An den vorbereitenden Gesprächen nahmen als Gewerkschaftsvertreter in der Regel der AGL-Vorsitzende oder ein Mitglied der AGL teil. Obwohl nur wenige betriebliche Arbeitsordnungen konkrete Festlegungen über die Verantwortung betrieblicher Leiter für die Verständigung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitungen über den beabsichtigten Abschluß von Änderungsverträgen (§ 49 Abs. 1 Satz 3 AGB) enthielten, zeigt sich, daß die leitenden Mitarbeiter von sich aus Gewerkschaftsvertreter zu diesen Gesprächen einluden.

Die Gewerkschaftsvertreter nahmen in den Gesprächen vor allem auf folgende Fragen Einfluß: Ist der Werk-tätige für die vorgesehene Arbeitsaufgabe geeignet? Sind Qualifizierungsmaßnahmen notwendig, welcher Art und von welcher Dauer? Wie sind die neuen Lohn- und Urlaubsbedingungen? Welche persönlichen Probleme gibt es, und wie können sie

gelöst werden? Welche konkreten Arbeitsbedingungen (z. B. Schichtarbeit) liegen vor? Es war allgemein zu erkennen, daß die Gewerkschaftsvertreter darauf achteten, daß für den betreffenden Kollegen keine Schwierigkeiten und Probleme im Zusammenhang mit den beabsichtigten Rationalisierungsmaßnahmen eintraten. Als wirksam hat sich auch erwiesen, daß betriebliche Gewerkschaftsleitungen nach dem Inkrafttreten der Änderungsverträge deren Einhaltung kontrolliert haben.

In fast allen Betrieben äußerten Werk-tätige, mit denen Gespräche stattgefunden hatten, daß sie diese Interessenvertretung als sehr positiv empfanden und daß — trotz unterschiedlicher Aktivitäten der Gewerkschaftsvertreter — oft komplizierte Probleme, wie z. B. beim Übergang zur Schichtarbeit, umfassend erörtert wurden. Eine Reihe von Werk-tätigen hob hervor, daß der Gewerkschaftsvertreter sie auf ihre Rechte hingewiesen hat, die ihnen im einzelnen nicht bekannt waren. So konnten Fehler und Konflikte vermieden werden. Es spricht im übrigen auch für die Qualität der Wahrnehmung der Gewerkschaftsrechte, wenn bei den Änderungen der Arbeitsverträge fast keine Arbeitsrechtsstreitigkeiten auftraten.

Aufgaben zur Qualifizierung der Arbeit der Gewerkschaftsleitungen

Unsere Untersuchungen haben erneut bestätigt, daß das ideologische Verständnis über die Rolle des sozialistischen Arbeitsrechts bei der Erfüllung der Hauptaufgabe in ihrer Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik die entscheidende Voraussetzung dafür ist, daß die Gewerkschaftsleitungen ihre Rechte effektiv für die Interessenvertretung nutzen. Es ist insbesondere bei der weiteren Verwirklichung der Beschlüsse des 10. FDGB-Kongresses eine wesentliche Aufgabe der Vorstände des FDGB und der Industriegewerkschaften, durch eine planmäßige und zielstrebige rechtspolitische Arbeit die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen noch stärker zu befähigen, den wachsenden Anforderungen gerecht zu werden.

Für die weitere Erhöhung der Wirksamkeit der Arbeit der Gewerkschaften bei der Anwendung des sozialistischen Arbeitsrechts ergeben sich aus den Untersuchungen folgende allgemeine Feststellungen:

1. Die Wahrnehmung der Rechte der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen setzt ein enges, kameradschaftliches Zusammenwirken mit den betrieblichen Leitern voraus. Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen stärken durch qualifizierte Wahrnehmung ihrer Mitwirkungsrechte das Prinzip der Einzelleitung. Demokratie und Disziplin werden damit noch wirksamer verbunden.⁷

Mit der Erarbeitung gewerkschaftlicher Standpunkte wird die Leitungstätigkeit der betrieblichen Einzeleiter qualifiziert. Dies schließt Auseinandersetzungen mit Leitern ein, die ihre Pflichten nur ungenügend oder gar nicht erfüllen. Gewerkschaftliche Interessenvertretung muß deshalb mit der notwendigen Hartnäckigkeit erfolgen. Die enge, kameradschaftliche Zusammenarbeit der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen mit den Einzeleitern ist auch für den Erfolg der Tätigkeit des Betriebskollektivs von maßgebender Bedeutung. Dies gilt insbesondere für die Verwirklichung der sozialistischen Rationalisierung mit ihren vielfältigen Problemen.

2. Die entscheidende Basis für die Ausübung der Rechte der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen sind die gewerkschaftlichen Mitgliederversammlungen in den Abteilungsgewerkschaftsorganisationen und in den Gewerkschaftsgruppen. Damit gewinnt vor allem die Zusammenarbeit mit den Vertrauensleuten und den anderen Gewerkschaftsgruppenfunktionären weiter an Bedeutung. Gerade über den Vertrauensmann sollten die Erfahrungen aus der Gewerkschaftsgruppenarbeit, insbesondere aus den gewerkschaftlichen Mitgliederversammlungen, in die Wahrnehmung der Rechte der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen einfließen und damit die Leitungstätigkeit qualifiziert werden. Notwendig ist

⁷ Vgl. hierzu den Satz Lenins: „Die widerspruchslöse Unterordnung unter einen einheitlichen Willen ist für den Erfolg der Prozesse der Arbeit, ... unbedingt notwendig“ (W. I. Lenin, „Die nächsten Aufgaben der Sowjetmacht“, in: Werke, Bd. 27, Berlin 1982, S. 260).