

Bei der Lösung der damit verbundenen sozialen und rechtlichen Fragen hat sich unser Arbeitsgesetzbuch in langjähriger Praxis bewährt. Die konsequente Anwendung und Durchsetzung seiner Bestimmungen ist auch künftig eine entscheidende Voraussetzung und Garantie dafür, daß sich die Rationalisierung immer und überall im engen vertrauensvollen Zusammenwirken zwischen der Leitung des Betriebes, der Gewerkschaftsorganisation und allen Werktätigen vollzieht.

Ein wichtiger Grundsatz des Arbeitsrechts und der Verwirklichung der sozialistischen Demokratie im Betrieb ist es, die Werktätigen von Anfang an in die Erarbeitung der Rationalisierungskonzeptionen, also der wissenschaftlich-technischen, ökonomischen und sozialen Zielstellung der geplanten Maßnahmen einzubeziehen und sie umfassend und rechtzeitig zu informieren. In Kombinat und Betrieben mit langjährigen Erfahrungen bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen hat es sich bewährt, auf der Grundlage des Arbeitsgesetzbuchs und anderer arbeitsrechtlicher Regelungen sozialökonomische Programme auszuarbeiten und im BKV zu vereinbaren, um die einheitliche Regelung sozialer und arbeitsrechtlicher Fragen zu gewährleisten.

Eine entscheidende Rolle dafür, daß die Werktätigen im Zuge der sozialistischen Rationalisierung eine neue oder veränderte Arbeitsaufgabe übernehmen können, spielt ihre rechtzeitige und gezielte Qualifizierung. Das Arbeitsgesetzbuch fordert vom Betrieb, Qualifizierungsmaßnahmen so zu planen und durchzuführen, daß der Werkstätige bereits bei der Übernahme der neuen oder veränderten Tätigkeit über die erforderliche Qualifikation verfügt. Der konsequenten Durchsetzung dieser Regelung kommt besondere Bedeutung zu, denn in den nächsten Jahren sind Tausende von Werkstätigen für die Entwicklung, Produktion bzw. Nutzung der Hoch- und Schlüsseltechnologien zu qualifizieren. Das gilt insbesondere für die Anwendung der CAD/CAM-Technik, die Inbetriebnahme automatisierter Fertigungsabschnitte, die Anwendung der Industrierobotertechnik und die umfassende Einführung der Mikroelektronik im Rationalisierungsmittelbau, in der Erzeugnisentwicklung und -fertigung.

Die gesetzlichen Regelungen sehen für diesen Fall vor, daß der Betrieb alle finanziellen Aufwendungen für die in diesem Zusammenhang erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen trägt, und selbstverständlich erfolgen notwendige Freistellungen von der Arbeit zur Qualifizierung ohne Lohneinbußen. Besondere Vergünstigungen erhalten hier werktätige Mütter. Erleichterte Bedingungen gelten auch für den Erwerb eines neuen Facharbeiterabschlusses, wenn Rationalisierungsmaßnahmen einen Berufswechsel erforderlich machen.

Von besonderer Bedeutung für den Werkstätigen sind natürlich die mit der neuen Tätigkeit verbundenen Entlohnungsbedingungen. Wie die Praxis zeigt, ist es günstig, solche Werkstätigen zu gewinnen, die am neuen Arbeitsplatz einen höheren Lohn als bisher erarbeiten können. Deshalb kommt es darauf an, zielgerichtet geeignete Werkstätige für die Übernahme neuer Aufgaben zu gewinnen und sie planmäßig und rechtzeitig darauf vorzubereiten. Für den Ausnahmefall, daß ein Werkstätiger in der neuen Tätigkeit zunächst noch nicht voll seinen bisherigen Verdienst erreicht, sieht das Arbeitsgesetzbuch die Zahlung eines Überbrückungsgeldes vor.

Das Arbeitsgesetzbuch regelt eindeutig, daß Änderungs- oder Überleitungsverträge im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen rechtzeitig, mindestens aber drei Monate vor Beginn der neuen Tätigkeit, abzuschließen sind. Bei einem Betriebswechsel im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen gehören in den Überleitungsvertrag außer den Vereinbarungen über die Arbeitsaufgabe, den neuen Arbeitsort und den Festlegungen zum Lohn und zum Erholungsurlaub in jedem Fall Festlegungen über die Zahlung der anteiligen Jahresendprämie in beiden Betrieben und zur Anrechnung der bisherigen Betriebszugehörigkeit.

*Die Anwendung moderner Schlüsseltechnologien, so die Einführung der CAD/CAM-Technik und die Schaffung flexibler automatisierter Fertigungsabschnitte, ist Voraussetzung für dynamisches Wachstum der Produktion und für deren Effektivität. Schlüsseltechnologien stellen zugleich höhere Anforderungen an die Werkstätigen und an die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen. Welche Rolle kommt hier dem Arbeitsrecht zu?*

Zur Erhöhung der Effektivität und Qualität der Arbeit trägt das Arbeitsrecht vor allem dadurch bei, daß es mit seinen Regelungen Arbeitsorganisation und Arbeitsdisziplin aus-

gestaltet sowie die schöpferische, sachkundige Mitwirkung der Werkstätigen am Arbeitsprozeß entwickelt und fördert.

Das 4. Kapitel des Arbeitsgesetzbuchs geht davon aus, daß das gesamte Arbeitsrechtsverhältnis und damit auch das Interesse des Werkstätigen an hohen Leistungen und an verantwortungsbewußter Erfüllung seiner Aufgaben in erheblichem Maße vom Inhalt der Arbeitsaufgabe, von der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der effektiven Organisation der Arbeit bestimmt werden. Daraus leitet sich die Pflicht der Betriebe ab, die WAO umfassend anzuwenden, die Voraussetzungen für eine kontinuierliche Produktion und die Gewährleistung einer hohen technologischen Disziplin zu schaffen sowie Ordnung und Sicherheit in allen Bereichen durchzusetzen.

In flexiblen automatisierten Fertigungssystemen muß durch die WAO-Arbeit eine optimale Mensch-System-Beziehung hergestellt werden. Das bedeutet z. B., einen solchen Informationsfluß einzurichten, daß der Bediener im Störfall sofort und wirksam in den Prozeß eingreifen kann und daß sein Zusammenwirken mit den vor- und nachgelagerten Bereichen über Dispatchereinrichtungen reibungslos funktioniert. Durch entsprechende Formen der Arbeitsorganisation ist der durchgängige Betrieb der Anlagen auch während der Arbeitspausen der Werkstätigen zu sichern. Insgesamt muß die WAO-Arbeit dazu führen, daß die Werkstätigen vielseitigere und anspruchsvollere Arbeitsaufgaben erhalten.

War die Anwendung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse bisher im wesentlichen auf den Arbeitsplatz ausgerichtet, so muß sie jetzt — ohne die Gestaltung der einzelnen Arbeitsplätze zu vernachlässigen — prozeßbezogen durchgeführt werden. Die prozeßbezogene Arbeits- und Produktionsorganisation ist eine entscheidende Bedingung für die Kontinuität der Produktion. Sie bedeutet gleichzeitig, solche Arbeitsaufgaben zu schaffen, daß die Werkstätigen den Gesamtprozeß überschauen und die anfallenden Einzelaufgaben (z. B. das Einrichten, Bedienen und Instandhalten der Anlage) beherrschen. Auf die damit verbundenen höheren Anforderungen an die Disponibilität und Qualifikation müssen sich die Werkstätigen — wie bereits dargelegt — durch die Aneignung des erforderlichen theoretischen Wissens und der praktischen Fertigkeiten rechtzeitig und allseitig vorbereiten können. Bei der Einführung moderner mikroelektronisch gesteuerter Technik ist also eine einfache Unterweisung am **Arbeitsplatz** keineswegs mehr ausreichend.

Zur WAO-Arbeit gehört auch — und das ist ein unmittelbares Bindeglied zur leistungsorientierten Lohnpolitik und zum arbeitsrechtlichen Lohnanspruch der Werkstätigen — bei der Schaffung neuer bzw. erweiterter Arbeitsaufgaben zu prüfen, ob sich für den Werkstätigen solche neuen Anforderungen an die Qualifikation und Verantwortung ergeben, die zu einer Veränderung bei der Eingruppierung der Arbeitsaufgabe in eine bestimmte Lohn- bzw. Gehaltsgruppe führen. Die Grundlage dafür bieten die Instrumentarien der Arbeitsklassifizierung, also die Methodiken und Eingruppierungsmerkmale.

In diesem Zusammenhang möchte ich darauf hinweisen, daß nicht jede Veränderung der Arbeitsaufgabe und nicht jedes moderne Arbeitsmittel — auch nicht die CAD/CAM-Technik — sozusagen automatisch zu einer höheren Eingruppierung und damit zu höherem Lohn bzw. Gehalt führt. Entscheidend sind immer die Gesamtanforderungen der Arbeitsaufgabe und die vom Werkstätigen zu erbringenden Arbeitsleistungen. Für die Bewertung der Arbeitsleistungen gilt nach wie vor der Grundsatz „Neue Technik — neue Normen“.

Ein unumstößliches Prinzip der sozialistischen Rationalisierung, der Anwendung moderner Technik und Technologien besteht darin, daß die Neugestaltung der Arbeitsbedingungen bis hin zur Ausarbeitung neuer Arbeitsnormen bzw. Kennziffern der Arbeitsleistung gemeinsam mit den Werkstätigen vollzogen wird. In den letzten Jahren werden in Betrieben verschiedener Zweige in zunehmendem Maße qualitativ neue Kennziffern der Arbeitsleistung ausgearbeitet und mit Erfolg angewendet. Ausgehend davon, daß sich das Leistungsverhalten und das materielle Interesse der Werkstätigen auf jene Faktoren richten muß, die die Intensivierung der Produktion beschleunigen, bewerten solche Kennziffern vor allem die optimale produktive Nutzung der Maschinen und Anlagen bei höchsten Qualitätsansprüchen und strikter Einhaltung der technologischen Disziplin, die hohe Materialausbeute und die sparsamste Energieverwendung. In ihrer Wirkung entsprechen diese Kennziffern also direkt den Erfordernissen der Intensivierung und der Bereitschaft der Werkstätigen, eine größere Verantwortung für die Erhöhung der Effektivität der Produktion zu übernehmen.