

**Arbeitsrechtliche Fragen treten auch bei einem Betriebswechsel auf, den der Werktätige von sich aus anstrebt. Welche Anforderungen ergeben sich hier für die Betriebe? Und welche Aufgaben haben die Ämter für Arbeit dabei zu lösen?**

Für die effektive Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens und die Gewährleistung der ununterbrochenen Wahrnehmung des Rechts auf Arbeit tragen die Betriebe nicht nur Verantwortung, wenn betriebliche Gründe — wie Rationalisierungsmaßnahmen — einen Betriebswechsel erforderlich machen, sondern auch dann, wenn Werkstätige von sich aus Arbeit in einem anderen Betrieb aufnehmen wollen. Die gewissenhafte Wahrnehmung dieser gesellschaftlichen und rechtlichen Verantwortung ist aus zwei Gründen von besonderer Bedeutung: Erstens ist die Zahl der Auflösungen von Arbeitsverträgen auf Wunsch der Werkstätigen um ein Mehrfaches größer als die Zahl der Beendigungen von Arbeitsrechtsverhältnissen, die von den Betrieben ausgehen. Und zweitens ist der Anteil der Werkstätigen, die den Betrieb wechseln, obwohl dafür keine gesellschaftliche Notwendigkeit besteht, nach wie vor recht hoch.

Für die Betriebe kommt es vor allem auf folgendes an: Möchte ein Werkstätiger den Betrieb verlassen, dann sollten im vertrauensvollen Gespräch mit ihm seine tatsächlichen Beweggründe ermittelt werden. Begründet der Werkstätige seine Absicht, den Betrieb zu verlassen, mit betrieblichen Unzulänglichkeiten — z. B. ungünstigen Arbeitsbedingungen, schlechtem Arbeitsklima, Mängeln in der Leitungstätigkeit —, sollte das vom Betrieb zum Anlaß genommen werden, die kritisierten Mängel zu beseitigen. Der Werkstätige sollte überzeugt werden, im Betrieb zu bleiben, gegebenenfalls sollte eine für ihn besser geeignete Einsatzmöglichkeit geprüft und in einem Änderungsvertrag vereinbart werden.

Dieser nicht immer einfachen Überzeugungsarbeit weichen die Leiter zuweilen noch aus und gehen auf den Wunsch des Werkstätigen nach einem Aufhebungsvertrag auch dann ein, wenn es für den Weggang gar keine zwingenden Gründe gibt. Ein Aufhebungsvertrag sollte entsprechend den Festlegungen des Arbeitsgesetzbuchs nur dann abgeschlossen werden, wenn zwischen dem Werkstätigen und dem Betrieb tatsächlich Willensübereinstimmung besteht und die Auflösung des Arbeitsvertrages erforderlich ist. Kann der Werkstätige nicht davon überzeugt werden, im Betrieb zu bleiben, — ist es Aufgabe des Betriebes, darauf Einfluß zu nehmen, daß der bisherige Arbeitsvertrag erst dann aufgelöst wird, wenn der Werkstätige mit dem anderen Betrieb einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat.

In gleicher Richtung, nämlich mit dem Ziel, die Übereinstimmung zwischen den gesellschaftlichen Erfordernissen und den persönlichen Interessen der Werkstätigen bei einem Arbeitsplatzwechsel immer besser zu gewährleisten, wirken die Ämter für Arbeit der Räte der Kreise mit ihrem Beratungs- und Arbeitsvermittlungsdienst. Es zeugt von dem großen Vertrauen, das die Bürger den örtlichen Staatsorganen entgegenbringen, wenn sich in den letzten Jahren immer mehr Bürger mit Fragen zum Arbeitsplatzwechsel und mit anderen arbeitsrechtlichen Problemen an die Ämter für Arbeit wenden. Die Mitarbeiter der Ämter setzen sich mit Verantwortungsbewußtsein, Engagement und Sachkenntnis für die unbürokratische und rasche Klärung der vielfältigen Fragen der Bürger ein.

In zunehmendem Maße gelingt es, Werkstätige, die sich mit dem Wunsch nach einem Wechsel des Arbeitsplatzes an das Amt für Arbeit wenden, zu überzeugen, im bisherigen Betrieb weiterzuarbeiten. Wesentlich hat dazu beigetragen, daß die Ämter für Arbeit stärker auf die Betriebe in der Richtung Einfluß nehmen, daß Ursachen und Bedingungen im Betrieb, die die Werkstätigen veranlassen, sich um Arbeit in einem anderen Betrieb zu bemühen, ausgeräumt wurden und die Kaderarbeit verbessert wurde.

Haben Werkstätige ihr bisheriges Arbeitsrechtsverhältnis aufgelöst, ehe sie zum Amt für Arbeit kommen — und das ist leider noch bei einer nicht geringen Anzahl der ratsuchenden Bürger der Fall —, sichern die Ämter, daß schnellstens ein neuer Arbeitsplatz vermittelt wird. Bis auf wenige Ausnahmen geschieht das heute innerhalb von zwei Wochen.

**Genosse Staatssekretär, aus dem, was Sie bisher gesagt haben, wird deutlich, daß ein wichtiger Beitrag zur Verwirklichung des Arbeitsrechts unmittelbar in den Betrieben zu leisten ist. Welche Schwerpunkte der betrieblichen Rechtsarbeit auf arbeitsrechtlichem Gebiet würden Sie hervorheben?**

Das Recht ist ein unentbehrliches Leitungsinstrument zur Lösung der ökonomischen, wissenschaftlich-technischen und sozialen Aufgaben des Betriebes. Die Rechtsarbeit auf arbeitsrechtlichem Gebiet muß also alle Seiten der Leitungstätigkeit umfassen: die Organisation des Arbeitsprozesses, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die kulturelle und soziale Betreuung der Werkstätigen, die Durchsetzung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit, nicht zuletzt die Rechts-erziehung und die Kontrolle der Einhaltung der sozialistischen Gesetzmäßigkeit. Bewährt hat sich in vielen Betrieben und Kombinat, daß alle wichtigen Aufgaben bei der Verwirklichung des Rechts, vor allem des Arbeits- und des Wirtschaftsrechts, in einem jährlichen Plan der Rechtsarbeit zusammengefaßt und auf diese Weise kontrollfähig und abrechenbar festgelegt werden.

Einige wichtige Erfahrungen vorbildlicher Arbeit mit dem Arbeitsrecht im Betrieb möchte ich an dieser Stelle hervorheben:

**Erstens** muß das Arbeitsrecht umfassend genutzt werden, um die Leitungstätigkeit und alle Arbeitsabläufe im Betrieb rationell zu organisieren. Das betrifft vor allem die eindeutige Bestimmung und Abgrenzung der Arbeitsaufgaben, der Rechte und Pflichten sowie der Verantwortung der Werkstätigen, die Festlegung effektiver Formen des kollektiven Zusammenwirkens im Produktionsprozeß und die konkrete Ausgestaltung der Verbindung von Einzeileitung, gewerkschaftlicher Mitbestimmung und unmittelbarer Mitwirkung der Werkstätigen an der Leitung des Betriebes. Dem dienen solche arbeitsrechtlichen Leitungsinstrumente wie die betriebliche Arbeitsordnung und die Funktionspläne, aber auch der Betriebskollektivvertrag und andere Vereinbarungen zwischen Betriebsleiter und Gewerkschaftsleitung sowie Arbeitsverträge und andere arbeitsrechtliche Verträge zwischen Betrieb und Werkstätigen. Ihre sorgfältige Ausarbeitung unter Mitwirkung der Werkstätigen und die ständige Aktualisierung entsprechend den eintretenden Veränderungen sind eine elementare Voraussetzung für die Ordnung im Leitungsgefüge des Betriebes und für die Rechtssicherheit der Werkstätigen.

**Zweitens** muß die Verwirklichung des Arbeitsrechts, d. h. die strikte Einhaltung der Gesetze, anderer Rechtsvorschriften und der betrieblichen Ordnungen, Anweisungen und Vereinbarungen ständiger und selbstverständlicher Bestandteil der täglichen Arbeit eines jeden Leiters und aller Werkstätigen sein. Dazu gehört auch, rechtzeitig notwendige Entscheidungen zu treffen, klare Aufgaben zu stellen und Aufträge zu erteilen sowie ihre ordnungs- und termingemäße Verwirklichung zu kontrollieren. Ganz entscheidend ist, die Arbeit so zu organisieren und die Initiativen der Arbeitskollektive so zu lenken und zu fördern, daß die Erfüllung der ökonomischen Aufgaben stets mit der Durchsetzung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit, besonders mit der Vorbeugung von Unfällen und Havarien, verbunden ist. Nicht zu letzt ist es unabdingbarer Teil der Durchsetzung des Arbeitsrechts, auf die Verletzung von Arbeitspflichten oder die Verursachung von Schäden und Verlusten am sozialistischen Eigentum mit den im Gesetz vorgesehenen erzieherischen und disziplinarischen Mitteln bzw. materiellen Sanktionen konsequent zu reagieren sowie die Ursachen und begünstigenden Bedingungen aufzudecken und auszuräumen. Die Praxis beweist, daß berechtigte Kritik und Konsequenz gegenüber Disziplinverletzern, die das Arbeitsergebnis und das Ansehen des Arbeitskollektivs beeinträchtigen, von den Werkstätigen erwartet und von ihnen unterstützt werden. Umgekehrt schmälert es die Autorität des Leiters und beeinträchtigt das Arbeitsklima, wenn Verstöße gegen das Recht und die Disziplin geduldet werden.

**Drittens** gehört zu einer erfolgreichen Rechtsarbeit die regelmäßige Analyse der Verwirklichung des Rechts im Betrieb, verbunden mit Schlußfolgerungen für die Weiteren Schwerpunkte der Leitungstätigkeit und für die Rechtserziehung. In vielen Betrieben und Kombinat ist es seit langem bewährte Praxis, daß die Leitung jährlich die Rechtsanwendung auf wichtigen Gebieten des Arbeitsrechts behandelt, z. B. bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen, der Verwirklichung der leistungsorientierten Lohnpolitik, der Senkung der Fluktuation, der Durchsetzung des Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutzes sowie der Gewährleistung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit. Die Ergebnisse und Schlußfolgerungen solcher Analysen sollten stets Bestandteil der regelmäßigen Rechenschaftslegung der Leiter vor den Werkstätigen sein. Sie bilden auch eine wesentliche Grundlage für Rechts- und Sicherheitskonferenzen, die in einer wachsenden Zahl von Betrieben unter Mitwirkung der Gewerkschaften, anderer gesellschaftlicher Organisationen, der Mitglieder der Konfliktkommissionen, der Schöffen und wei-