

In diesem Zusammenhang erhält auch die Jugend konkrete Aufgaben, die jährlich abgerechnet werden. So erzielten die jugendlichen Neuerer im Jahre 1987 eine Arbeitskräfteeinsparung von 25 VbE (Vollbeschäftigteneinheit); für 1988 sind 35 VbE vorgesehen.

Die Rationalisierungskonzeption zur Durchsetzung der Schwedter Initiative ist ein einheitliches Dokument des Generaldirektors, der zentralen Leitungen von Partei, Gewerkschaft und FDJ. Die Gewerkschaft wirkt bereits an der Erarbeitung der Rationalisierungskonzeption intensiv mit. Damit nimmt sie ihre Funktion, Interessenvertreter der Werktätigen zu sein, von vornherein wahr.

Die Rationalisierungskonzeption schreibt vor, daß ihre Umsetzung gemäß der Betriebsordnung über den Rat für Intensivierung und seine Arbeitsgremien zu verfolgen ist. Das ist eine Festlegung von hoher Bedeutung für die Mitarbeit der Gewerkschaft, regelt doch diese Betriebsordnung zwingend die Arbeitsweise, die Kompetenz und die Zusammensetzung des Rates.

Weitere Mitarbeit und Einflußnahme sichert sich die Gewerkschaft durch die Beratungen der ZBGL und die Vollversammlungen der Vertrauensleute bzw. Gewerkschaftsaktivtagungen, vor denen ich regelmäßig Rechenschaft lege.

Die unmittelbare Einbeziehung der Werktätigen ist ein wesentliches Element der Schwedter Rationalisierungsstrategie. Ohne die schöpferische Mitarbeit der Werktätigen wären die bisher erreichten Ergebnisse nicht vorstellbar. In der Rationalisierungskonzeption ist zur politisch-ideologischen Führung des Prozesses konkret festgelegt, daß Leiter und Funktionäre die Fragen und Probleme der sozialistischen Rationalisierung mit den Werktätigen beraten. Natürlich steht dabei die Diskussion der Lösungswege zur Realisierung von Rationalisierungszielstellungen im Vordergrund, aber auch all das, was die Werktätigen darüber hinaus bewegt: Veränderung der Arbeitsaufgaben, Veränderung der Arbeits- und Lebensbedingungen, Veränderung des Arbeitseinkommens und die Qualifizierung.

Solche Beratungen und Aussprachen finden besonders zu Beginn neuer Arbeitsetappen statt. Sie tragen entscheidend dazu bei, bei den Werktätigen die Überzeugung zu festigen, daß die sozialistische Rationalisierung grundsätzlich mit hoher Rechtssicherheit verbunden ist.

Daraus und aus der Erkenntnis, daß jeder gebraucht wird und daß die Ergebnisse der sozialistischen Rationalisierung auch die weitere Entwicklung jedes einzelnen beeinflussen, erwächst die bewußte und schöpferische Mitarbeit der Werktätigen.

*Traten im Zuge der Rationalisierung, spezifische arbeitsrechtliche Probleme auf, und wie konnten sie gelöst werden? *1*

Es gibt keine typischen Konflikte, die im Zusammenhang mit der Durchsetzung der „Schwedter Initiative“ auf getreten sind. Im Gegenteil, die Anzahl der Rechtsstreitfälle, die von den Gerichten gelöst werden mußten, ging sogar zurück. Ich führe diese Entwicklung auf folgende wesentliche Fakten zurück.

1. Die Rationalisierungsstrategie und ihre einzelnen Etappen werden durch die verantwortlichen Leiter unter fachlichen und politischen Aspekten gründlich gemeinsam mit den Partei- und Gewerkschaftsorganisationen der jeweiligen Struktureinheiten vorbereitet.

2. Die umfassende und rechtzeitige Einbeziehung und Mitwirkung der Werktätigen aller Struktureinheiten in die Vorbereitung und Durchführung der Rationalisierung sichert, daß Ziel und Inhalt der zu lösenden Aufgaben klar sind.

3. Bei der Durchführung der „Schwedter Initiative“ wird das sozialistische Leistungsprinzip verwirklicht.

4. Auf die neu zu übernehmenden bzw. zu lösenden Aufgaben werden die Werktätigen rechtzeitig vorbereitet.

5. Die weitere Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen sowie der Abbau von Arbeiterschwernissen waren und sind Bestandteil unserer Rationalisierungsstrategie.

6. Die Ziele der Rationalisierung sind fest im sozialistischen Wettbewerb integriert.

Alle Leiter waren von vornherein darauf orientiert, in Zu-

sammenarbeit mit den Gewerkschaftsvertretungen darauf zu achten, daß die Werktätigen, deren Arbeitsaufgaben sich völlig veränderten bzw. deren Arbeitsplätze wegfielen, in voller Übereinstimmung mit den arbeitsrechtlichen Bestimmungen wieder eingesetzt wurden (rechtzeitige Vorbereitung von Qualifizierungsmaßnahmen — §146 AGB; rechtzeitiger Abschluß von Änderungs- bzw. Überleitungsverträgen — §§ 49 Abs. 2, 53 Abs. 2 und 3 AGB; Zumutbarkeit der neu zu übernehmenden Aufgaben — § 51 Abs. 2 AGB).

Natürlich verliefen die damit verbundenen Prozesse nicht alle reibungslos. Werktätige wandten sich mit ihren persönlichen Problemen in Form von Eingaben oder Anträgen an die staatliche Leitung (Direktor oder Generaldirektor) bzw. in den wöchentlich stattfindenden Rechtssprechstunden an die ZBGL oder an die Rechtsabteilungen. Für die insgesamt gute Arbeit spricht m. E. die Tatsache, daß es seit Beginn der Schwedter Initiative nur neun Beratungen vor den Konfliktkommissionen gab, die direkt mit der Rationalisierung im Zusammenhang standen. Bei den aufgetretenen Rechtsproblemen handelte es sich vorwiegend um Fragen des Abschlusses von Änderungsverträgen und um Zahlung von Überbrückungsgeld, ohne daß die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen (§ 121 AGB) dafür gegeben waren. Weitere Probleme ergaben sich aus Tarifänderungen im Komplex mit veränderten Festlegungen zum arbeitsbedingten Zusatzurlaub und bei Veränderungen im Arbeitszeitregime.

Unsere Erfahrungen besagen, daß der zielgerichtete Wiedereinsatz freigesetzter Arbeitskräfte ein vielschichtiger Prozeß ist. Ich kann aus heutiger Sicht einschätzen, daß es uns gelungen ist, die betreffenden Mitarbeiter qualifikationsgerecht einzusetzen und soziale Härtefälle auszuschließen. Gerade hier wurde und wird der Charakter sozialistischer Rationalisierung sichtbar. Es zeigt sich, daß die in der Verfassung unserer Republik verbrieften Grundrechte wie das Recht auf Arbeit (Art. 24), auf Bildung (Art. 25), auf Mitbestimmung und Mitgestaltung (Art. 21) sowie auf Lohn nach Qualität und Quantität der Arbeit (Art. 24) garantiert werden.

In welchem Umfang ergaben sich neue, konkrete Qualifizierungsanforderungen?

In bestehenden Anlagen wurden durch die „Schwedter Initiative“ Arbeitsplätze eingespart und dementsprechend Werktätige auf neu geschaffene Arbeitsplätze umgesetzt. Dieser Wiedereinsatz erfolgt überwiegend im eigenen Betrieb, wir haben in Schwedt jedoch auch Erfahrungen mit der zielgerichteten Gewinnung von Arbeitskräften aus anderen Betrieben und auch für sie.

Bei diesem Prozeß sind die Regelungen des AGB eine große Hilfe. § 49 Abs. 2 fordert, daß ein Änderungsvertrag, der im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen oder Strukturveränderungen erforderlich wird, mindestens drei Monate vor Eintritt der Veränderung abzuschließen ist. Diesen Grundsatz haben wir in all den Jahren unserer Rationalisierungsstrategie strikt befolgt.

Diese Rahmenbedingungen sind auch für die Konzipierung konkreter Qualifizierungsrichtungen zu beachten. Die Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes sind bestimmend für den Inhalt und den Umfang der Bildungsmaßnahmen, die sich dementsprechend in unterschiedlichen Formen vollzogen.

Mit der Verwirklichung der in den WAO-Projekten festgelegten Lösungen, die vor allem auf eine rationellere Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens durch Erhöhung der Disponibilität des Produktionspersonals, Erweiterung der Aufgabenbereiche aller anderen Werktätigen und Vergrößerung der Verantwortungsbereiche der Leiter hinzielten, waren umfangreiche Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich. Insgesamt erwarben von 1978 bis 1985 über 700 Werktätige an betrieblichen Bildungseinrichtungen eine höhere Qualifikation. Notwendige Qualifizierungen unmittelbar am Arbeitsplatz sind dabei noch nicht mit eingerechnet. In der Entwicklung der Qualifikationsstruktur kamen diese Anstrengungen sichtbar zum Ausdruck. Während 1978 der Anteil an- und ungelerner Arbeitskräfte noch 18,5 Prozent betrug, reduzierte er sich 1986 auf 9 Prozent.