

# Erfahrungen aus der Praxis

## Verwirklichung des AGB mit Hilfe der Rahmenkollektivverträge

Als eines der ersten Gesetze nach Gründung der DDR wurde das Gesetz zum Schutz der Arbeitskraft der in der Landwirtschaft Beschäftigten vom 12. Dezember 1949 (GBl. Nr. 16 S. 113) verabschiedet. Für die Landarbeiter, die im kapitalistischen Deutschland zu dem am meisten ausgebeuteten Teil der Arbeiterklasse gehörten, wurde durch die Arbeiter- und Bauern-Macht damit das erste Arbeitsgesetz auf deutschem Boden geschaffen, mit dem z. B. Abschluß und Auflösung des Arbeitsvertrages, Arbeitszeit, Entlohnung, Urlaub, Lohnzahlung bei Krankheit und auch der Arbeitsschutz geregelt und so auch für sie menschenwürdige Rechte garantiert wurden. Heute ist für jeden Werktätigen, auch in der Land- und Forstwirtschaft, das AGB der Garant für soziale Sicherheit, Geborgenheit, für klar definierte Rechte und Pflichten, aber gleichzeitig auch Anregung für schöpferische Arbeit zur weiteren Verwirklichung der Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik.

Einen bedeutenden Platz bei der Arbeit mit dem AGB kommt den Rahmenkollektivverträgen (§ 14 AGB) zu. Sie sind ein wichtiges Instrument gewerkschaftlicher Interessenvertretung. Unsere Erfahrungen zeigen, daß sie unentbehrlich für die Förderung des Leistungswillens, für die konkrete Gestaltung der Arbeits- und Lohnbedingungen der Werktätigen im jeweiligen Zweig sowie für den Kampf der Arbeitskollektive um hohe Ordnung, Disziplin und Sicherheit sind. Es gehört deshalb zum festen Bestandteil der Leitungstätigkeit im Organisationsbereich unserer Gewerkschaft, in enger Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Land-, Forst- und Nahrungsgüterwirtschaft ständig daran zu arbeiten, daß mit den Rahmenkollektivverträgen der demokratische Zentralismus auf dem Gebiet des Arbeitsrechts durchgesetzt und die weitere Entwicklung der sozialistischen Demokratie in den Betrieben über den Ausbau der Rechte und der Verantwortung der Gewerkschaften gesichert wird.

Unser wichtigstes Anliegen besteht hier darin, auf der Grundlage des AGB die Rahmenkollektivverträge so auszugestalten, daß sie den spezifischen Bedingungen der einzelnen Zweige in der Land-, Forst- und Nahrungsgüterwirtschaft entsprechen und den Erfordernissen der umfassenden Intensivierung Rechnung tragen. Damit rückten zunehmend Fragen des Arbeitsrechts, die im jeweiligen Zweig mit der Durchsetzung der sozialistischen Rationalisierung, der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation und der Gestaltung der Lohnbedingungen zusammenhängen, in den Mittelpunkt unserer Arbeit mit den Rahmenkollektivverträgen. Auf den regelmäßig durchgeführten Rechtskonferenzen gaben die Werktätigen unseres Organisationsbereichs und Mitglieder von Konfliktkommissionen dazu vielfältige Hinweise und Anregungen.

Neben Regelungen, die über einen längeren Zeitraum gelten, sind in die Rahmenkollektivverträge Bestimmungen für die Werktätigen der volkseigenen Güter, der Kreisbetriebe für Landtechnik und der kooperativen Einrichtungen aufzunehmen, die die Besonderheiten der landwirtschaftlichen Produktion berücksichtigen, aber auch gleichzeitig den Veränderungen, die in der Landwirtschaft im Zusammenhang mit der Einführung von Schlüsseltechnologien vor sich gehen, sowie der Zusammenarbeit mit den LPGs in der Kooperation Rechnung tragen. Die Ergebnisse der Rationalisierung und der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation sowie die dabei für jeden einzelnen Werktätigen zu treffenden Lösungen werden in entscheidendem Maße auch davon bestimmt, wie dazu im jeweiligen Rahmenkollektivvertrag verbindliche Festlegungen getroffen wurden, mit denen die Leiter der Betriebe verpflichtet werden, solche Voraussetzungen zu schaffen, unter denen das Schöpfer\_tum der Werktätigen weiterentwickelt und alle Maßnahmen der sozialistischen Rationalisierung und wissenschaftlichen Arbeitsorganisation mit

den Werktätigen vorbereitet und durchgeführt werden können.

Eine bedeutende qualitative Entwicklung vollzog sich in der Arbeit mit den Rahmenkollektivverträgen im Zusammenhang mit der Durchsetzung der leistungsorientierten Lohnpolitik. In Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Land-, Forst- und Nahrungsgüterwirtschaft und wissenschaftlichen Einrichtungen haben wir erreicht, daß in allen Rahmenkollektivverträgen unseres Bereichs, wie denen der volkseigenen Güter, der Betriebe der Nahrungsgüterwirtschaft, der Forstwirtschaft usw., den zweigspezifischen Bedingungen entsprechende Regelungen für leistungsfördernde Lohn- und Gehaltsformen erarbeitet wurden, die den Erfordernissen der umfassenden Intensivierung in der Land-, Forst- und Nahrungsgüterwirtschaft entsprechen. Diese generellen Regelungen in den Rahmenkollektivverträgen bilden die Grundlage dafür, daß beispielsweise in den volkseigenen Gütern solche Lohnformen erarbeitet und vom Leiter mit der Betriebsgewerkschaftsleitung vereinbart werden, in denen die Leistungskennziffern des Arbeitsaufwandes, der Qualität und Effektivität enthalten sind. Diese Leistungskennziffern sind darauf gerichtet, hohe Erträge bei Getreide, Kartoffeln, Zuckerrüben und Futter zu erzielen, ein hohes Tempo bei der qualitätsgerechten Erfüllung der Arbeitsaufgaben, die produktive Nutzung der Arbeitszeit und die volle Auslastung von Maschinen und Anlagen in jeder Schicht zu erreichen.

In gleicher Weise haben wir z. B. in den Rahmenkollektivverträgen die Rechtsvorschriften für Gehaltsformen entsprechend den spezifischen Bedingungen der einzelnen Zweige geschaffen.

Ein ständiges Anliegen unserer Arbeit besteht darin, daß jeder Rahmenkollektivvertrag den jeweiligen Erfordernissen unserer gesellschaftlichen Entwicklung entspricht und so gestaltet ist, daß jeder Vertrauensmann damit arbeiten kann. Das ist u. E. eine nicht zu unterschätzende Bedeutung gerade für die Arbeit unserer Vertrauensleute und Betriebsgewerkschaftsleitungen, aber auch für die Leiter der Betriebe, die mehr oder weniger täglich damit zu arbeiten haben. Rahmenkollektivverträge mit 10 oder 20 Nachträgen sind unübersichtlich und erschweren die Arbeit. Ein solcher Rahmenkollektivvertrag verfehlt seine Wirkung und ist nicht geeignet, den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen die Wahrnehmung ihrer Zustimmungs- und Mitwirkungsrechte zu gewährleisten. Im Interesse der qualifizierten Interessenvertretung der Werktätigen ist auch zu sichern, daß jede Betriebsgewerkschaftsleitung über mehrere Exemplare des Rahmenkollektivvertrags verfügt, um einerseits selbst ständig damit arbeiten zu können und um andererseits jedem Werktätigen die Einsichtnahme zu ermöglichen.

Darüber hinaus besteht ein großer Teil unserer Arbeit mit den Rahmenkollektivverträgen darin, die ehrenamtlichen Funktionäre unserer Gewerkschaft auch in den Betrieben über den Inhalt der zutreffenden Rahmenkollektivverträge, über Neufassungen oder auch über Nachträge zu informieren. Das ist zweifellos eine umfangreiche Arbeit, aber sie lohnt sich, und unsere betrieblichen Funktionäre werden dadurch befähigt, aktiv an der Verwirklichung der Rechtsvorschriften mitzuwirken. In diese Qualifizierung, die zu meist in Form von Schulungen durchgeführt wird, beziehen wir auch die Mitglieder der Konfliktkommissionen ein.

Im Zusammenhang mit der immer stärkeren Anwendung von Schlüsseltechnologien, aber auch der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation bedarf es u. E. neuer Überlegungen, um die Übersichtlichkeit der Rahmenkollektivverträge zu wahren. Insbesondere der Umfang der Qualifikationshandbücher ist hier noch ein Problem. Über ihre Notwendigkeit gibt es Übereinstimmung, aber inzwischen sind sie für jeden Zweig zu Büchern mit mehreren hundert Seiten geworden. Die Gestaltung dieser Handbücher, insbesondere hinsichtlich der Reduzierung ihres Umfangs, ist u. E. neu zu überdenken.

Der Zentralvorstand der Gewerkschaft Land, Nahrungsgüter und Forst arbeitet sehr zielstrebig daran, daß die Rah-