

— die schöpferischen Elemente der Arbeit zunehmen (§ 73 Abs. 1 AGB).

Die Betriebe sind damit nicht nur berechtigt, sondern auch verpflichtet, dem wissenschaftlich-technischen Fortschritt geschuldete progressive Arbeitsinhalte über eine zweckmäßige Gestaltung der Arbeitsaufgabe in eine solche Form zu bringen, daß sie auf der Grundlage einer vertraglichen Vereinbarung von dem Werkträgern zur Ausführung übernommen werden können.

Zur eindeutigen Bestimmung der arbeitsrechtlichen Verantwortung, deren Kern die Arbeitsaufgabe bildet, hat der Betrieb den Inhalt der Arbeitsaufgabe einschließlich der Verantwortungsbereiche in Funktionsplänen oder in anderer geeigneter Form (z. B. in Arbeitscharakteristiken) festzulegen (§ 73 Abs. 2 AGB). Diese betrieblichen Leitungsinstrumente werden für den Werkträger nicht automatisch verbindlich. Sie bilden lediglich die Grundlage für die in der Regel im Arbeits-, Änderungs- oder Überleitungsvertrag getroffene Vereinbarung zwischen Betrieb und Werkträgerem, mit der sich der Betrieb verpflichtet, dem Werkträger eine bestimmte Arbeitsaufgabe zu übertragen, und in der der Werkträger die Verpflichtung übernimmt, diese Arbeitsaufgabe auszuführen. Die für die Arbeitsaufgabe zutreffenden betrieblichen Festlegungen sind dem Werkträger im Zusammenhang mit der Vereinbarung der Arbeitsaufgabe bekanntzugeben und zu erläutern (§ 73 Abs. 2 Satz 2 AGB). Sie bestimmen, welche konkreten Aufgaben, Befugnisse, Rechte und Pflichten mit der Arbeitsaufgabe verbunden sind. Ändert der Betrieb während des bestehenden Arbeitsrechtsverhältnisses die der arbeitsrechtlichen Vereinbarung zugrunde gelegten Festlegungen, werden diese wiederum nicht „automatisch“ für den Werkträger verbindlich, sondern es bedarf des Abschlusses eines Änderungsvertrages, soweit es sich um qualitative Veränderungen der Arbeitsaufgabe handelt. Die vorangestellten arbeitsrechtlichen Grundsätze zur Gestaltung und Vereinbarung von Arbeitsaufgaben lassen es m. E. zu, die in diesem Beitrag unter Ziff. 1. bis 4. beispielhaft dargestellten Arbeitsaufgaben mit den Werkträgern zu vereinbaren. Die rechtliche Verpflichtung zur konkreten und eindeutigen Bestimmung und Vereinbarung der Arbeitsaufgaben und Verantwortungsbereiche hat das Ziel, Rechtssicherheit durch die eindeutige Festlegung arbeitsrechtlicher Verantwortung zu gewährleisten.

Abschluß eines Änderungsvertrages bei Veränderung der Arbeitsaufgabe

Sollen einem Werkträger zur effektiveren Nutzung seines Arbeitsvermögens zusätzlich zur bisherigen Arbeitsaufgabe weitere qualitativ andere bzw. neue Teilaufgaben übertragen werden (Beispiel 1), so stellt das eine qualitative Erweiterung der Arbeitsaufgabe dar, eine spezifische Form der Veränderung der Arbeitsaufgabe. Mit dem Werkträger ist darüber ein Änderungsvertrag nach § 49 AGB abzuschließen. Eine langfristige, einflussreiche Kaderarbeit unter Mitwirkung der Gewerkschaft gewährleistet erfahrungsgemäß die persönliche Identifikation des Werkträgers mit der notwendigen Veränderung seiner Arbeitsaufgabe und seine Bereitschaft, u. U. auch eine arbeitsplatzbezogene Qualifizierung für die Ausführung neuer Teilaufgaben wahrzunehmen. Änderungsverträge, die infolge von Rationalisierungsmaßnahmen erforderlich werden, sind mindestens drei Monate vor Eintritt der Veränderungen abzuschließen (§ 49 Abs. 2 AGB). Notwendige Qualifizierungsmaßnahmen sind so zu planen und zum Abschluß zu bringen, daß die Qualifikation bei der Übernahme der veränderten Aufgabe vorliegt (§ 146 AGB).^{4,5}

Das Oberste Gericht der DDR hat auf seiner 4. Plenartagung am 30. Juni 1987 zu Aufgaben der Rechtsprechung in Auswertung des 11. FDGB-Kongresses⁵ ausdrücklich darauf hingewiesen, daß es im Rahmen der arbeitsrechtlichen Regelungen zur Vereinbarung der Arbeitsaufgabe liegt, mit Werkträgern Teilaufgaben unterschiedlichen Kompliziertheitsgrades als Arbeitsaufgabe zu vereinbaren. Das schließt m. E. die Möglichkeit ein, der bisherigen Arbeitsaufgabe eine oder mehrere Teilaufgaben, auch mit geringerem Kompliziertheitsgrad, durch eine Neugestaltung hinzuzufügen und sie mit dem Werkträger durch Arbeits- oder Änderungsverträge zu vereinbaren (Beispiel 1).

Verändern sich die für die Ausführung der Arbeitsaufgabe eingesetzten Arbeitsmittel, d. h. die Arbeitsaufgabe bleibt in ihren wesentlichen Tätigkeitsmerkmalen und Teilaufgaben erhalten, z. B. Bilanzierertätigkeit am Bildschirmarbeitsplatz, ist der Betrieb m. E. nicht verpflichtet, mit den Werkträgern Änderungsverträge abzuschließen, denn eine

Veränderung der Arbeitsmittel führt nicht zwangsläufig zu einer qualitativen Veränderung des Arbeitsinhalts, sondern beeinflusst primär die Art und Weise der Ausführung der Arbeitsaufgabe. Es bedarf lediglich einer Einweisung des Werkträgers in die neuen Arbeitsbedingungen und einer arbeitsplatzbezogenen Qualifizierung, die dem Vertrautwerden mit dem neuen Arbeitsmittel dient. In den Eingruppierungsunterlagen der Rahmenkollektivverträge wird dieser Auffassung in der Regel Rechnung getragen, indem bei der Festlegung von Qualifikationsanforderungen für bestimmte Arbeitsaufgaben die Kenntnis und Beherrschung der technischen Arbeits- und Hilfsmittel, der Bürotechnik u. a. erfaßt wird. Verändern sich diese Arbeitsmittel durch den wissenschaftlich-technischen Fortschritt, ist der Werkträger grundsätzlich verpflichtet, sich mit den neuen Arbeitsmitteln vertraut zu machen, um seine Arbeitsaufgabe effektiver erfüllen zu können (§ 149 Abs. 2 AGB).

Ausnahmen kann es geben, wenn es Werkträgern auf Grund ihres Alters oder ihres Gesundheitszustandes nicht zuzumuten ist, sich auf ein neues kompliziertes Arbeitsmittel einzustellen.

Kombination von Arbeitsaufgaben

Ist es im Interesse der Erhaltung der Gesundheit eines Werkträgers erforderlich, ihn während der täglichen Arbeitszeit mit mehreren unterschiedlichen Arbeitsaufgaben zu beschäftigen, z. B. neben der Arbeitsaufgabe am Bildschirmarbeitsplatz mit Tätigkeiten, die ursprünglich zu einer anderen Arbeitsaufgabe gehörten, dann kommt es zu einer Kombination von Arbeitsaufgaben. Das Oberste Gericht der DDR hat in einer bereits im Jahre 1982 veröffentlichten Entscheidung festgestellt, daß die Kombination von Arbeitsaufgaben und deren Vereinbarung mit Werkträgern zulässig ist (Reinigungskraft/Pförtner/Telefonistin), wenn es betriebliche Bedingungen erfordern.⁶

Auf der 4. Plenartagung des Obersten Gerichts vom 30. Juni 1987 wurde erneut bestätigt, daß Werkträger während der täglichen Arbeitszeit mit „wechselnden Arbeitsaufgaben“ beschäftigt werden können. Das setzt eine entsprechende Vereinbarung über diese kombinierte Arbeitsaufgabe zwischen dem Betrieb und dem Werkträger voraus, die in Arbeitscharakteristiken oder in anderer Weise festgehalten und konkretisiert ist (Teilaufgaben, Arbeitshandlungen) und dem Werkträger erläutert wurde. Wegen des größeren Umfangs des Arbeitsgebietes bedarf das eine besonders sorgfältigen eindeutigen und konkreten Klärung, Fixierung und Erläuterung. Dem Leiter obliegt es, in Abhängigkeit von Arbeitsbelastung, Arbeitsanfall und weiteren operativen Bedingungen des Arbeitsprozesses dem Werkträger die eine oder andere Arbeitsaufgabe zu übertragen. Falls es zweckmäßiger ist, sollte es auch zulässig sein, von vornherein im Zusammenhang mit der Vereinbarung der kombinierten Arbeitsaufgabe zu fixieren, in welchem Umfang der Werkträger täglich mit welcher Aufgabe beschäftigt sein soll.

Wenn die Arbeitsaufgaben unterschiedlich entlohnt werden, ist die Eingruppierung der kombinierten Arbeitsaufgabe unter Anwendung des § 101 Abs. 1 AGB vorzunehmen.⁷ Verändert sich durch den Einsatz moderner Technik der qualitative Inhalt der Arbeitsaufgabe, indem z. B. ein mit schwerer körperlicher Arbeit Beschäftigter fortan als Bediener oder Einrichter am Industrieroboter tätig ist, bedarf es des Abschlusses eines Änderungsvertrages nach § 49 Abs. 1 AGB, der u. a. die Vereinbarung der neuen Arbeitsaufgabe zum Inhalt hat. Die Vorbereitung auf die neue Arbeitsaufgabe erfordert grundsätzlich eine arbeitsplatzbezogene Qualifizierung.

Der Übergang von der Einmaschinen- zur Mehrmaschinenbedienung (Beispiel 4) zur effektiveren Auslastung der materiellen Fonds und des quantitativen Arbeitsvermögens stellt m. E. keine qualitative Veränderung der Arbeitsaufgabe dar. Er verändert lediglich die Art und Weise der Ausführung

4 Vgl. zu dieser Problematik u. a. auch J. Michas/H. Widlak, „Gewährleistung des Rechts auf Arbeit bei Rationalisierungsmaßnahmen“, Arbeit und Arbeitsrecht 1987, Heft 2, S. 35 ff.; dieselben, „Verantwortung der Betriebe für die Nutzung des Arbeitsvermögens“, Arbeit und Arbeitsrecht 1987, Heft 5, S. 97 ff.

5 OG-Informationen 1987, Nr. 4, S. 3 ff.; vgl. auch NJ 1987, Heft 8, S. 318 ff.

6 OG-Urteil vom 21. Mai 1982 - O AK 11/82 - (NJ 1982, Heft 8, S. 377).

7 Vgl. OG-Informationen 1987, Nr. 4, S. 12; NJ 1987, Heft 8, S. 320; vgl. auch St. Otte, „Wie erfolgt die Entlohnung bei abwechselnden Tätigkeiten?“, Tribüne vom 5. September 1988, S. 5.