

jährig bewährte Regelungen des Gesetzbuchs der Arbeit von 1961 wurden übernommen und in Übereinstimmung mit den Aufgaben bei der weiteren Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft ausgestaltet. Zugleich wurden bisher in Nachfolgebestimmungen enthaltene Regelungen auf dem Gebiet der Arbeitszeit aufgenommen. Das AGB enthält jetzt die für alle Arbeiter und Angestellten einheitlich geltenden Rechtsvorschriften über die Dauer der Arbeitszeit, 5-Tage-Arbeitswoche, Verteilung der Arbeitszeit, Arbeitspausen, arbeitsfreie Zeit, den Arbeitszeitplan, die Sonntags- und Feiertagsarbeit, Nacharbeit, Überstundenarbeit, Arbeitsbereitschaft und Freistellung von der Arbeit. Die Werkstätten können sich nun über diese wichtigen Fragen der Ausgestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse im Arbeitsgesetzbuch selbst informieren und sind nicht mehr gezwungen, in vielen verschiedenen Verordnungen, Durchführungsbestimmungen, Anordnungen und dgl. zu suchen. Damit sind auch bessere Voraussetzungen für eine möglichst effektive und reibungslose Durchsetzung dieser Bestimmungen in der Praxis gegeben.

### *Sicherung der 5-Tage-Arbeitswoche*

Den Ausgangspunkt des 8. Kapitels bildet die Zielstellung im Programm der SED, die auf den weiteren schrittweisen Übergang zur 40-Stunden-Arbeitswoche durch die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit ohne Lohnminderung bei Beibehaltung der 5-Tage-Arbeitswoche gerichtet ist<sup>2</sup> (§ 160 Abs. 1)<sup>3</sup>. In unlösbarem Zusammenhang damit kommt die konsequente Realisierung des sozialpolitischen Programms zum Ausdruck, wenn auf die differenzierten verkürzten Arbeitszeitregelungen für Mehrschichtarbeiter, vollbeschäftigte Mütter mit mehreren Kindern bis zu 16 Jahren oder mit einem schwergeschädigten Kind und Werkstätten mit besonders schweren oder gesundheitsgefährdenden Arbeiten hingewiesen sowie die besondere Fürsorge gegenüber Alters- und Invalidenrentnern und gegenüber Frauen sichtbar wird.

Gemäß § 160 Abs. 3 erhalten alle Werkstätten, für die entsprechend den Rechtsvorschriften eine kürzere Arbeitszeit als für die übrigen Werkstätten gilt, für die durch Verkürzung-entfallende Arbeitszeit anstelle des Tariflohns jetzt den Durchschnittslohn; eine solche vom sozialistischen Staat für bestimmte Werkstätten ausdrücklich geregelte Arbeitszeitverkürzung soll sich nicht nachteilig auf deren Arbeitseinkommen auswirken.

Erstmalig mit dem AGB ist in der grundlegenden arbeitsrechtlichen Rechtsquelle selbst die große soziale Errungenschaft verankert, daß für die Werkstätten die 5-Tage-Arbeitswoche gilt (§ 161 Abs. 1).

Im Zusammenhang mit der Einführung der 5-Tage-Arbeitswoche war zugleich bestimmt worden, die wöchentliche Arbeitszeit gleichmäßig auf die Arbeitstage zu verteilen. Dieser Grundsatz ist nun ebenfalls in das AGB (§ 163 Abs. 1) aufgenommen worden. Eine solche Verteilung der Arbeitszeit garantiert einerseits hohe kontinuierliche Arbeitsleistungen der Werkstätten zur Erfüllung und gezielten Überbietung der betrieblichen Planaufgaben und entspricht auf der anderen Seite auch weitestgehend den Wünschen und Belangen der Werkstätten nach einem entsprechenden Äquivalent täglicher arbeitsfreier Zeit. Deshalb ist auch festgelegt, daß eine unterschiedliche Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit nur zulässig ist, wenn es das Schichtsystem, die Versorgung und Betreuung der Bevölkerung, die Verkehrsbedingungen oder die Vegetation und andere Besonderheiten der Arbeit erfordern (§§ 163 Abs. 2, 164).

Mit dem Inkrafttreten des AGB wird eine Reihe materieller Verbesserungen wirksam. Dazu gehört neben der bereits erwähnten Ausgleichszahlung in Höhe des Durchschnittslohnes für die durch gesetzliche Verkürzung entfallende Arbeitszeit auch die Bezahlung von Kurzpausen, die als Arbeitszeit gelten, in Höhe des Durchschnittslohnes.

### *Regelungen zur Überstundenarbeit*

Zur Sicherung einer kontinuierlichen Erfüllung der betrieblichen Aufgaben und zur Gewährleistung eines effektiven Verhältnisses von Arbeitszeit und Freizeit ist die Arbeit in den Betrieben so zu organisieren, daß die Werkstätten dafür die gesetzliche Arbeitszeit ■ voll nutzen. Es gehört also zur Verantwortung des Betriebsleiters, dafür zu sorgen, daß die Aufgaben innerhalb der gesetzlichen Arbeitszeit erfüllt werden können. Für bestimmte Ausnahmesituationen kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, daß Werkstätten auch über die gesetzliche Arbeitszeit hinaus tätig werden müssen, also Überstundenarbeit leisten. Das Gesetz selbst gibt jetzt Auskunft darüber, wann — differenziert nach Vollbeschäftigten und Teilbeschäftigten — Überstundenarbeit vorliegt (§ 176 Absätze 1 und 2). In § 172 sind die Ausnahmefälle, in denen Überstundenarbeit angeordnet werden darf, präzisiert dargestellt.

Überstundenarbeit dürfen nur der Betriebsleiter selbst und die nach der Arbeitsordnung ausdrücklich dazu befugten leitenden Mitarbeiter anordnen (§ 173 Abs. 1). Der einzelne Werkstätten, für den Überstundenarbeit angeordnet wird, kann also von vornherein erkennen, ob diese Anordnung wirklich von einem dazu Befugten ausgeht. Eine solche klare Regelung trägt somit auch zur weiteren Erhöhung der Rechtssicherheit bei. Zur umfassenden Sicherung der Interessen und Belange der Werkstätten darf Überstundenarbeit generell nur mit ausdrücklicher Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung angeordnet werden (§ 172 Abs. 1). Dieses Zustimmungserfordernis und die weiteren "Einzelheiten dazu", entsprechen den bewährten Grundsätzen der gewerkschaftlichen Mitbestimmung in diesen Fragen.

Für Jugendliche unter 16 Jahren und Lehrlinge besteht ein generelles Überstundenverbot (§ 175 Abs. 1). Während für erstere bereits im Gesetzbuch der Arbeit Überstundenarbeit ausdrücklich verboten war, wurde das Überstundenverbot für Lehrlinge im Sinne eines erhöhten Schutzes und einer besonderen Fürsorge neu geregelt.

Die Regelungen zur Verhütung von Überstundenarbeit wurden im wesentlichen beibehalten. Eine Veränderung erfolgte hinsichtlich der Bestimmung des Personenkreises, der für Überstundenarbeit Freizeit statt Bezahlung zu beanspruchen hat. Das AGB geht bei der Festlegung dieses Kreises von Angestellten von einem neuen gesetzlichen Kriterium aus. Während gemäß § 75 Abs. 2 GBA Angestellten mit arbeitsbedingtem Zusatzurlaub von 6 und mehr Werktagen Freizeit statt Überstundenvergütung gewährt wurde, tritt jetzt an die Stelle dieses durch sozialpolitische Maßnahmen auf dem Gebiet der Urlaubsgewährung längst unreal gewordenen und deshalb für die Werkstätten auch nicht mehr verständlichen Kriteriums ein neues, nämlich das der Hoch- oder Fachschulqualifikation (§ 178 Abs. 2). Zugleich bedeutet die Festlegung dieses neuen Kriteriums, daß weit mehr Angestellte als bisher — und zwar diejenigen, die ihrer Tätigkeit und Verantwortung nach mit Produktionsarbeitern vergleichbar sind — Anspruch auf Überstundenvergütung haben.

### *Freistellung von der Arbeit*

Es ist Anliegen der Gesellschaft und auch jedes einzelnen Werkstätten, daß der tägliche Arbeitsprozeß, der Arbeitsrhythmus möglichst ohne Störungen ablaufen kann. Trotzdem gibt es für einzelne Werkstätten zuweilen Situationen, die es erforderlich machen, daß sie aus unterschiedlichen Gründen stunden- oder tageweise freigestellt werden müssen. Zur eindeutigen Klarstellung der Freistellungsansprüche der Werkstätten wurden dazu im AGB präzise Regelungen mit erweiterten Ansprüchen geschaffen. In einer Grundsatzbestimmung (§ 181) wird eindeutig gesagt, daß der Werkstätten Anspruch auf Freistellung von der Arbeit hat, wenn das im AGB selbst oder in anderen Rechts-