

# Inhaltliche Ausgestaltung der Arbeitsordnungen der Betriebe

Dr. **HERBERT FLAMMIGER**, Leiter, **HOLGER FRITZSCHE** und **FRIEDER LANGE**, wiss. Mitarbeiter  
der Forschungsgruppe Arbeitsrecht des Zentralen Forschungsinstituts für Arbeit  
beim Staatssekretariat für Arbeit und Löhne

Nach § 91 Abs. 1 AGB sind die Arbeitsordnungen der Betriebe Instrumente „zur Gewährleistung einer hohen Effektivität der Arbeit, zur Festigung der Arbeitsmoral und -disziplin, zur Durchsetzung von Ordnung und Sicherheit sowie zur Entwicklung sozialistischer Kollektivbeziehungen“. Mit dieser Charakterisierung werden höhere Anforderungen an den Inhalt einer Arbeitsordnung gestellt. Ihre Ausarbeitung nach den Maßstäben des AGB erfordert von den Leitern ein hohes politisches Verantwortungsbewußtsein. Vor allem ist zu gewährleisten, daß die Werktätigen an der Ausgestaltung der Arbeitsordnung aktiv mitwirken, daß in den dazu notwendigen Beratungen die Grundfragen des sozialistischen Arbeitsrechts erneut gründlich diskutiert werden und so zur Vertiefung des Wissens über die Rechte und Pflichten als Einheit beigetragen wird. Alle Aufgaben sind in enger Zusammenarbeit mit den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen zu lösen. Die Überarbeitung der betrieblichen Arbeitsordnung muß genutzt werden, um Mängel in der Arbeitsorganisation sowie Erscheinungen der Unordnung und Disziplinlosigkeit zu beseitigen, die sozialistische Einstellung der Werktätigen zur Arbeit zu vertiefen und zu einer vorbildlichen Ordnung, Disziplin und Sicherheit beizutragen.

## Grundsätzliche Anforderungen an die Arbeitsordnung

Zur Sicherung einer hohen Wirksamkeit der Arbeitsordnungen ist bei der inhaltlichen Gestaltung von denjenigen Verhaltensweisen auszugehen, die sich in den fortgeschrittensten Kollektiven herausgebildet haben. Ebenso sind die effektivsten Leitungsmethoden zur Beherrschung des betrieblichen Produktionsprozesses bei der Bestimmung der Verantwortung und der Pflichten der leitenden Mitarbeiter zugrunde zu legen.

In der betrieblichen Praxis bewährte Regelungen der bisherigen Arbeitsordnung sind zu übernehmen. Deshalb ist gründlich zu analysieren, welche Regelungen bisher zur effektiven Organisation des Arbeitsprozesses und zur Durchsetzung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit im Betrieb beigetragen haben und welche entsprechend den gesellschaftlichen Erfordernissen neu zu gestalten sind.

Die Arbeitsordnung ist das grundlegende arbeitsrechtliche Leitungsinstrument zur Organisation der Arbeit im Betrieb. Sie muß die wesentlichsten Anforderungen an das Verhalten der leitenden Mitarbeiter und aller Werktätigen im Arbeitsprozeß und während ihrer Anwesenheit im Betrieb enthalten. Sie hat diejenigen Verhaltensweisen festzulegen, die erforderlich sind, um die Bestimmungen des AGB und andere arbeitsrechtliche Vorschriften zu verwirklichen. Da die Arbeitsordnung normativen Charakter trägt, sind die in ihr getroffenen Festlegungen für alle Betriebsangehörigen rechtlich verbindlich. Die Festlegungen sind so auszugestalten, daß sie für einen längeren Zeitraum gelten, denn erst dann können sie zu einer hohen Stabilität und Effektivität der betrieblichen Leitungs- und Produktionsprozesse beitragen.

Zur operativen Durchführung des Leitungs- und Produktionsprozesses bzw. für spezifische Sachfragen werden in den Betrieben auch andere betriebliche Leitungsinstrumente (besondere Ordnungen, Dienst- oder Organisationsanweisungen) erlassen. Jedoch sollten neben der Arbeitsordnung nicht noch viele andere Ordnungen und Weisun-

gen bestehen. Das führt zu einer Zersplitterung der Vorschriften über die Verhaltensanforderungen, erschwert deren Überschaubarkeit und wirkt sich hemmend auf die Organisation des Arbeitsprozesses aus. Aufgabe der Betriebe muß es daher sein, bei der Ausarbeitung der Arbeitsordnung zu prüfen, ob derartige Ordnungen und Weisungen noch fortbestehen müssen. Das heißt jedoch nicht, daß alle im Betrieb bestehenden Einzelfestlegungen in der Arbeitsordnung zusammengefaßt werden sollen.

Bei der Ausarbeitung der Arbeitsordnung ist auch das Verhältnis zum Betriebskollektivvertrag (BKV) zu beachten. Sachfragen, die als Verpflichtungen bzw. Vereinbarungen in den BKV aufzunehmen sind, werden nicht in der Arbeitsordnung geregelt. Besonders abzustimmen ist die Arbeitsordnung mit der Anlage zum BKV, in der auf der Grundlage der Richtlinie für die jährliche Ausarbeitung der Betriebskollektivverträge (Anlage zum Beschluß des Ministerrates der DDR und des Bundesvorstandes des FDGB zur Richtlinie für die jährliche Ausarbeitung der Betriebskollektivverträge vom 10. Juli 1975 [GBl. I Nr. 31 S. 581]) gleichfalls normative Festlegungen zu treffen sind.

Folgende prinzipielle Anforderungen sind an die Ausarbeitung der Arbeitsordnung zu stellen:

1. Die sozialistische Gesetzlichkeit ist strikt zu wahren. Alle Regelungen der Arbeitsordnung dürfen nur im Rahmen der Rechtsvorschriften ergehen. Festlegungen, die z. B. weitergehende Arbeitspflichten für den Werktätigen begründen, als es vom Gesetz bestimmt ist, oder die rechtlichen Anforderungen an die Betriebe entgegenstehen (z. B. Unterschreitung gesetzlicher Mindestfristen), sind ungesetzlich.

2. Die Arbeitsordnungen sind überschaubar und handhabbar zu gestalten. Sie müssen in verständlicher Sprache und eindeutiger Form abgefaßt sein. Aufbau und Gliederung der Arbeitsordnung sollten mit dem AGB übereinstimmen. Zur einheitlichen Anwendung des sozialistischen Rechts ist es auch erforderlich, daß die in der Arbeitsordnung verwendeten Begriffe für rechtliche Sachverhalte denen des AGB entsprechen, damit unterschiedliche Auslegungen vermieden werden. Auf die Wiederholung von Gesetzestext sollte verzichtet werden.

## Festlegungen zur Leitung des Betriebes und zur Mitwirkung der Werktätigen

In der Arbeitsordnung ist eindeutig zu bestimmen, wer zum *Kreis der leitenden Mitarbeiter* gehört und welcher Leiter für welche Werktätigen zuständig ist. Zugleich ist zu regeln, wie bei Abwesenheit leitender Mitarbeiter deren Vertretung gesichert ist und wie dies den Werktätigen in geeigneter Form bekanntgegeben wird.

Zur Sicherung einer ordnungsgemäßen *Bearbeitung der Vorschläge und Anliegen der Werktätigen* sind in den Betrieben exakte Regelungen zu treffen (§§ 20 Abs. 2, 32 Abs. 2 AGB, § 4 Abs. 3 des Gesetzes über die Bearbeitung der Eingaben der Bürger — Eingabengesetz — vom 19. Juni 1975 [GBl. I Nr. 26 S. 457]). Insbesondere sind das Verfahren zur Erfassung und Bearbeitung von Vorschlägen und Anliegen und die Verantwortung des Betriebsleiters- und der leitenden Mitarbeiter zu regeln (z. B. die Durchführung von Sprechstunden, die Einbeziehung der Werktätigen in die Eingabenbearbeitung, die Auswertung von Vorschlägen