und Anliegen in den Arbeitskollektiven). Im Interesse der Überschaubarkeit sollten aber nicht alle mit der Eingabebearbeitung zusammenhängenden organisatorischen Verfahrensfragen in die Arbeitsordnung aufgenommen werden. Eventuell kann auf bereits bestehende Eingabenerordnungen verwiesen werden.

Für die *Organisierung der Neuererbewegung* (§§ 36, 37 AGB) sind die zur Entgegennahme von Neuerervorschlägen verantwortlichen leitenden Mitarbeiter bzw. Abteilungen zu benennen. Zur Gewährleistung der zügigen Bearbeitung von Vorschlägen ist eine entsprechende Verfahrensregelung in die Arbeitsordnung aufzunehmen. Es sollte auch der zum Abschluß von Neuererevereinbarungen berechnigte Personenkreis bestimmt werden. Die Festlegungen zur Neuererbewegung müssen mit dem BKV abgestimmt sein, um Wiederholungen oder Überschneidungen zu vermeiden.

Zur *Sicherung der Rechte der Gewerkschaften* auf Mitwirkung und Mitbestimmung sind alle leitenden Mitarbeiter zu verpflichten, in ihrem Verantwortungsbereich alle erforderlichen Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß die Gewerkschaftsleitungen und -funktionäre ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit nachgehen und ihre Rechte voll wahrnehmen können (vgl. § 22 bis 27 AGB).

Festlegungen zu arbeitsrechtlichen Verträgen

Die Verwirklichung der Regelungen des AGB zur Gestaltung arbeitsrechtlicher Verträge und die damit erweiterten Aufgaben und erhöhte Verantwortung der Betriebe erfordern es, in der Arbeitsordnung präzise Festlegungen über die Aufgaben, Befugnisse, Rechte und Pflichten der leitenden Mitarbeiter und aller anderen Werkträgigen beim Abschluß sowie bei der Änderung und Auflösung arbeitsrechtlicher Verträge zu treffen.

Auf der Grundlage des § 38 Abs. 1 AGB i. V. m. § 45 AGB ist festzulegen, wer (Betriebsleiter oder leitende Mitarbeiter) zum Abschluß, zur Änderung und Auflösung arbeitsrechtlicher Verträge befugt ist. Diese Befugnisse sollten differenziert ausgestaltet werden. So sollte die Befugnis zum Abschluß, zur Änderung und Auflösung von Arbeitsverträgen mit leitenden Mitarbeitern eng begrenzt und in der Regel nur dem Betriebsleiter bzw. seinen Stellvertretern übertragen werden. Auch der Abschluß von Delegation- und Überleitungsverträgen sollte entsprechend ihrer volkswirtschaftlichen Bedeutung und den mit ihnen verbundenen vielfältigen arbeitsrechtlichen und sozialen Fragen dem Betriebsleiter bzw. seinen Stellvertretern vorbehalten bleiben. Das sollte wegen der Auswirkungen für den Werkträgigen auch für die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses durch fristgemäße Kündigung des Betriebes gelten.

Zu regeln ist, daß die zum Abschluß von Arbeitsverträgen befugten Leiter das Einstellungsgespräch zu führen und den Werkträgigen dabei über seine Rechte und Pflichten zu informieren haben (§§ 43 Abs. 1, 73 Abs. 2 AGB). Gemäß § 102 Abs. 2 AGB ist festzulegen, welche Maßnahmen einzuleiten sind, wenn Werkträgige beim Abschluß oder bei der Änderung der Arbeitsverträge noch nicht die erforderliche Qualifikation besitzen.

Diejenigen leitenden Mitarbeiter, die befugt sind, Arbeitsverträge abzuschließen, zu ändern und aufzulösen, sind zu verpflichten, die zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitungen vom beabsichtigten Abschluß, der Änderung oder Auflösung des Arbeitsvertrags zu verständigen und die erforderlichen Voraussetzungen für die Teilnahme von Vertretern der betrieblichen Gewerkschaftsleitung bzw. des Vertrauensmanns am Einstellungsgespräch, beim Abschluß eines Überleitungsvertrags, Aufhebungsvertrags usw. zu schaffen. Zu regeln ist ferner, daß diese leitenden Mitarbeiter die Zustimmung der zuständigen Gewerkschaftsleitung (§ 57 Abs. 1 AGB) und — sofern dies vom AGB gefordert wird (§ 59) — des zuständigen staatlichen Organs

einzuholen haben, wenn der Betrieb die fristgemäße Kündigung oder fristlose Entlassung eines Werkträgigen beabsichtigt.

Diese Hinweise gelten sinngemäß auch für die Festlegungen zum Abschluß, zur Änderung und Auflösung von Lehr- und Qualifizierungsverträgen, die diesem Sachkomplex zugeordnet werden sollten.

Geregelt werden müssen auch notwendige Verhaltensanforderungen an die Werkträgigen bei Aufnahme der Arbeit und bei einer Auflösung des Arbeitsvertrags. Das betrifft z. B. die Pflicht der Werkträgigen zur ärztlichen Untersuchung, zur ordnungsgemäßen An- und Abmeldung innerhalb des Betriebes, zur Vorlage des SV-Ausweises, zur Rückgabe aller vom Betrieb übergebenen Arbeits- und Körperschutzmittel sowie schriftlichen Unterlagen.

In diesem Sachkomplex sollten auch besondere, vom AGB nicht erfaßte, aber mit dem Arbeitsvertrag zusammenhängende Fragen berücksichtigt werden. Das betrifft z. B. die Regelung der Befugnis zur Genehmigung von zusätzlicher Arbeit oder eines zweiten Arbeitsrechtsverhältnisses.

Auf der Grundlage der §§ 67 bis 69 AGB ist festzulegen, wer berechtigt und verpflichtet ist, Beurteilungen anzufertigen. Weiterhin ist zu regeln, daß die zur Anfertigung von Beurteilungen verantwortlichen leitenden Mitarbeiter die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung von der vorgesehenen Beratung über die Beurteilung im Kollektiv zu verständigen haben. Bestimmt werden sollte auch, wer die Beurteilung zu unterschreiben hat.

Festlegungen zur Arbeitsorganisation

Ausgehend von der Bedeutung der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation (WAO) als Bestandteil der sozialistischen Rationalisierung und als wichtiger Wachstumsfaktor der Arbeitsproduktivität sind die notwendigen Verhaltensanforderungen an alle leitenden Mitarbeiter und Werkträgigen zur Durchsetzung der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation zu fixieren. Die zuständigen Leiter haben in ihrem Verantwortungsbereich die Arbeit ständig nach den neuesten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und Verfahren zu organisieren. Zur Erschließung von Leistungsreserven sind die zuständigen Leiter zu verpflichten, ihre Arbeitskollektive über alle geplanten Rationalisierungs- und WAO-Maßnahmen in ihrem Arbeitsbereich zu informieren und dabei das Schöpferum und die Initiativen der Werkträgigen zur Rationalisierung zu fördern. Gute Erfahrungen bei der Anwendung und Durchsetzung der WAO und fortgeschrittene Arbeitsmethoden haben die Leiter zu verallgemeinern. Dazu sind die verschiedenen Formen der Mitwirkung der Werkträgigen (WAO-Kollektive, Kammer der Technik u. a.) zu nutzen. Zur Unterstützung der Tätigkeit der WAO-Kollektive des Betriebes sollten die leitenden Mitarbeiter verpflichtet werden, in ihren Verantwortungsbereichen alle Voraussetzungen für eine effektive Arbeit der WAO-Kollektive zu schaffen, diese anzuleiten und für die sofortige Realisierung ihrer Arbeitsergebnisse zu sorgen.

Bei der Organisation des Arbeitsprozesses haben die Regelungen über die Rechte und Pflichten der Leiter und jedes Werkträgigen bei der Erteilung, Durchführung und Abrechnung von Arbeitsaufträgen besondere Bedeutung. Gemäß § 73 Abs. 3 AGB sind die Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter u. a. verpflichtet, den Werkträgigen klare Aufträge zu erteilen und sie zu deren Lösung zu befähigen und anzuleiten. Diese Pflichten sind in der Arbeitsordnung zu konkretisieren. Es ist festzulegen, wie die einzelnen Arbeitsaufträge zu erteilen sind, welche qualitativen Anforderungen an den Arbeitsauftrag gestellt werden, welche Voraussetzungen der Leiter für die ordnungsgemäße Durchführung des Arbeitsauftrags zu schaffen hat (z. B. Erläuterung des Arbeitsauftrags und des Zusammenhangs mit den betrieblichen Aufgaben) und wie dessen Ausführung kontrolliert wird.