

Ausgehend von den grundlegenden Bestimmungen des AGB über die Arbeitspflichten der Werk­tätigen (§ 80) sind in der Arbeitsordnung die den konkreten betrieblichen Bedingungen entsprechenden Anforderungen an die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsaufgabe festzulegen. Dazu gehört u. a. die Verpflichtung der Werk­tätigen, die ihnen erteilten Arbeitsaufträge unter Anwendung der fortgeschrittensten Arbeitsmethoden und der Nutzung der Erfahrungen der Besten zu erfüllen, ihr Wissen und Können voll einzusetzen, ständig für hohe Sicherheit und Sauberkeit am Arbeitsplatz zu sorgen und mit Material und finanziellen Mitteln sparsam umzugehen. Die Werk­tätigen sind zu verpflichten, die ihnen erteilten Hinweise zur Ausführung der Arbeit zu beachten, die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsaufträge nachzuweisen und den zuständigen Leiter zu informieren, wenn sich ein Arbeitsauftrag nicht in der vorgesehenen Weise realisieren läßt. Werden im Betrieb Schichtbücher, Bautagebücher, Maschinenbücher oder andere Arbeitsnachweise bzw. Leistungsnachweise geführt, sind in der Arbeitsordnung die Werk­tätigen und die zuständigen Leiter zu verpflichten, die notwendigen Eintragungen ordnungsgemäß vorzunehmen. Festzulegen ist auch, daß die zuständigen Leiter für die regelmäßige Kontrolle und Auswertung dieser Eintragungen verantwortlich sind.

Festlegungen sind auch zur Sicherung eines reibungslosen Produktionsablaufs und zur Senkung von Ausfallzeiten zu treffen. So sollten alle leitenden Mitarbeiter verpflichtet werden, in ihren Verantwortungsbereichen ständig den rationellen Einsatz der Werk­tätigen zu organisieren, den erforderlichen Materialzufluß zu sichern und auf den ordnungsgemäßen Umgang mit den Produktionsmitteln und deren ständige Pflege und Wartung zu achten. Um Ausfallzeiten im betrieblichen Produktionsprozeß so gering wie möglich zu halten, sind die Pflichten der leitenden Mitarbeiter und der Werk­tätigen bei Störungen im Produktionsablauf und bei deren schneller Beseitigung festzulegen (§ 74 Abs. 2 Satz 2 AGB).

Zur Gewährleistung einer qualitätsgerechten Produktion ist zu bestimmen, daß die Werk­tätigen die vorgegebenen Qualitätsparameter einzuhalten, über festgestellte Mängel aus vorangegangenen Arbeitsgängen und eigene Fehler den zuständigen Leiter sofort zu informieren und diese Mängel auf den Arbeitsauftragscheinen zu vermerken haben. Die zuständigen Leiter sind zu verpflichten, die auf die hohe Qualität des Arbeitsergebnisses gerichteten Initiativen der Werk­tätigen zu fördern und gemeinsam mit ihnen die Ursachen mangelhafter Arbeitsergebnisse umgehend aufzudecken und zu beseitigen. Es ist festzulegen, daß die zuständigen Leiter dem Werk­tätigen die schuldhaftige Verursachung von Ausschub oder Qualitätsminderungen nachzuweisen und eventuelle Auswirkungen auf den Lohn zu erläutern haben (§ 109 Abs. 3 AGB).

Weiter ist festzulegen, daß Arbeitsnormen und andere Kennzahlen der Arbeitsleistung gemeinsam mit den Werk­tätigen ausgearbeitet und eingeführt werden. Die zuständigen Leiter haben ständig den Stand der Normerfüllung jedes einzelnen Werk­tätigen zu kontrollieren und bei Nichterfüllung der Arbeitsnormen gemeinsam mit dem Werk­tätigen geeignete Maßnahmen zur Sicherung der Normerfüllung zu treffen. Festzulegen ist auch, daß der Werk­tätige bei Nichterfüllung der Arbeitsnormen unverzüglich den zuständigen Leiter über die Gründe zu informieren und aktiv an der Beseitigung der Ursachen der Nichterfüllung mitzuwirken hat. Bei vorübergehender Änderung der Arbeitsnormen und anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung zugrunde liegenden Bedingungen haben die zuständigen Leiter umgehend den für die Arbeitsnormung Verantwortlichen zu informieren, damit die Arbeitsnormen für die entsprechende Zeitdauer geändert werden können.

In Betrieben mit Abteilungsgewerkschaftsleitungen sollte geregelt werden, welche leitenden Mitarbeiter im Auftrag des Betriebsleiters Arbeitsnormen und andere Kennzahlen

der Arbeitsleistung in Kraft setzen können und wer für das Einholen der gewerkschaftlichen Zustimmung gemäß § 78 Abs. 1 AGB verantwortlich ist.

Festlegungen zum Weisungsrecht

Einzelheiten der Ausübung des Weisungsrechts des Betriebsleiters und der leitenden Mitarbeiter sind auf der Grundlage der §§ 82 ff. AGB zu regeln. Das betrifft z. B.

- die differenzierte Festlegung des Umfangs der Weisungsbefugnis der leitenden Mitarbeiter gegenüber den ihnen unterstellten Werk­tätigen;
- die Weisungsbefugnis der Leiter von Funktionalorganen bzw. verantwortlichen Mitarbeitern (z. B. Sicherheitsinspektor, Brandschutzverantwortlicher) gegenüber den Betriebsangehörigen auf der Grundlage der Rechtsvorschriften;
- die Weisungsbefugnis für andere Mitarbeiter (z. B. Bereitschaftsdienste, Dispatcher oder Mitarbeiter ohne Leitungsfunktionen, wie Brigadiere, die für eine bestimmte Aufgabe die Anleitung oder Unterweisung anderer Werk­tätiger übertragen bekommen haben);
- die Weisungsbefugnis zur vorübergehenden Übertragung einer anderen Arbeit;
- die Pflicht der leitenden Mitarbeiter, Weisungen eindeutig zu erteilen und den Inhalt zu erläutern.

Festlegungen zum Schutz des sozialistischen Eigentums

In der Arbeitsordnung ist festzulegen, daß alle Betriebsangehörigen an ihren Arbeitsplätzen bzw. in ihren Verantwortungsbereichen den zuverlässigen Schutz des sozialistischen Eigentums und hohe Sicherheit, Ordnung und Sauberkeit zu gewährleisten haben. Es sind diejenigen Anforderungen an die leitenden Mitarbeiter und die Werk­tätigen zu bestimmen, die eine straffe Kontrolle zum Schutz des sozialistischen Eigentums und eine vorbildliche Ordnung, Disziplin und Sicherheit garantieren. Das betrifft insbesondere

- die Pflicht, aufgetretene Schäden an Einrichtungen und Maschinen, Gefahrenquellen oder Handlungen, die eine Verletzung von Rechtsvorschriften darstellen bzw. zur Folge haben können, unverzüglich dem zuständigen oder übergeordneten Leiter zu melden sowie notwendige Maßnahmen zu ihrer Abwendung zu treffen;
- die Regeln zum Betreten und Verlassen des Betriebes in zeitlicher und räumlicher Hinsicht;
- die Voraussetzungen, unter denen Werkzeuge und andere Gegenstände aus dem Betrieb mitgenommen oder persönliche Angelegenheiten im Betriebsgelände außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden dürfen, und welche leitenden Mitarbeiter die Genehmigung dazu erteilen;
- die Genehmigungspflicht für das Mitbringen von Gegenständen in den Betrieb (Fotoapparate, Tonträger);
- den Aufenthalt betriebsfremder Personen im Betriebsgelände (wobei mögliche Besucherordnungen des Betriebes zu beachten sind);
- den Umgang mit Betriebs- und Dienstaussweisen einschließlich des Verfahrens bei Verlust;
- den Umgang mit dienstlichen Unterlagen und die Verpflichtung der Betriebsangehörigen, über dienstliche Angelegenheiten Verschwiegenheit zu wahren;
- die Genehmigungspflicht für Veröffentlichungen, die mit den betrieblichen Aufgaben im Zusammenhang stehen.

Festlegungen zum Arbeitslohn

Zur strikten Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips ist zu regeln, welche leitenden Mitarbeiter befugt sind, im Auftrag des Betriebsleiters die im Betrieb zur Anwendung kommenden Lohnformen und den Termin ihrer Einführung mit der zuständigen betrieblichen Gewerk-