

Schaftsleitung zu vereinbaren (§ 104 Abs. 1 AGB) sowie den Werkträgigen die zur Anwendung kommenden Lohnformen bekanntzugeben und deren Auswirkungen zu erläutern (§ 105 Abs. 1 AGB). Es sind diejenigen leitenden Mitarbeiter zu bestimmen, die gemäß § 108 Satz 2 AGB berechtigt sind, bei herausragenden Arbeitsleistungen einzelner Kollektivmitglieder die Lohnhöhe der Mitglieder des Kollektivs nach ihrem persönlichen Anteil an der kollektiven Leistung festzusetzen. Gleichzeitig ist zu regeln, daß die Leiter der Kollektive dem Betriebsleiter bzw. anderen Entscheidungsberechtigten Leitern dazu entsprechende Vorschläge unterbreiten können.

Festzulegen ist auch, welche leitenden Mitarbeiter im Auftrag des Betriebsleiters entscheiden können

- über die Höhe der Gehaltszulage für Angestellte bei vorübergehender Übertragung einer anderen Arbeit (§ 90 Abs. 2 AGB),
- über die Festlegung eines höheren Lohns innerhalb der Von-Bis-Spanne und
- über die Gewährung eines zeitweiligen aufgabengebundenen Zuschlags, soweit das im Rahmenkollektivvertrag vorgesehen ist (§ 98 Abs. 2 AGB).

Zur Sicherung der Lohnansprüche der Werkträgigen, die zeitweilig unter besonderen Arbeitserschwernissen arbeiten (§111 Abs. 1 AGB), sollten die zuständigen leitenden Mitarbeiter (Meister) verpflichtet werden, auf den Arbeitsauftragsscheinen die Art der Erschwernisse und die Zeitdauer zu vermerken.

Festzulegen sind auch die Anforderungen an das Verhalten der leitenden Mitarbeiter und der Werkträgigen zur Gewährleistung einer richtigen Lohnabrechnung und -auszahlung (§ 124 Abs. 2 AGB). Das betrifft

- die Pflicht der Werkträgigen, die Eintragungen auf den Arbeitsauftragsscheinen oder anderen Unterlagen ordnungsgemäß vorzunehmen und diese bei den zuständigen Leitern termingemäß abzurechnen;
- die Pflicht der zuständigen Leiter, die termingemäße Abgabe der Arbeitsauftragsscheine und anderer Unterlagen zu kontrollieren, die Richtigkeit der Eintragungen zu überprüfen und zu bestätigen sowie diese der Lohnabrechnungsstelle zu übergeben.

Lohnzahlungsperioden und Lohnzahltag sind exakt festzulegen.

Festlegungen zur Arbeitszeit und zum Erholungsurlaub

Die rationelle Nutzung der Arbeitszeit und die Vermeidung von Ausfallzeiten sind wesentliche Bedingungen für die ständige Steigerung der Arbeitsproduktivität und die Erhöhung der Effektivität der Arbeit. Um zu gewährleisten, daß die Arbeitszeit und die Produktionsmittel von allen Werkträgigen voll für die Erfüllung der betrieblichen Aufgaben genutzt werden, ist insbesondere festzulegen, daß

- die Arbeitszeit am Arbeitsplatz beginnt und endet;
- die Arbeitszeit ausschließlich für die Erfüllung der Arbeitsaufgaben zu nutzen ist;
- die zuständigen Leiter die volle Ausnutzung der Arbeitszeit und die Einhaltung der Arbeitspausen zu kontrollieren haben;
- Werkträgige, die unpünktlich zur Arbeit kommen, sich sofort nach ihrem Eintreffen beim zuständigen Leiter zu melden und diesem die Gründe der Verspätung mitzuteilen haben; in diesem Zusammenhang sollten auch die leitenden Mitarbeiter bestimmt werden, die im Auftrag des Betriebsleiters über die Nacharbeit ausgefallener Arbeitszeit entscheiden können, die durch Verspätung infolge Verkehrsstörungen u. a. m. entstanden ist (§ 115 AGB);
- die Schicht ohne Unterbrechung des Produktionsprozesses gewechselt wird; hier sind auch die Verhaltensanforderungen an Werkträgige und leitende Mitarbeiter festzulegen, die bei verspäteter bzw. nicht erfolgter Schichtablösung zu stellen sind (z. B. sofortige Meldung an den

zuständigen Leiter und Maßnahmen, die dieser einzuleiten hat).

In der Arbeitsordnung ist festzulegen, welche leitenden Mitarbeiter gemäß § 173 Abs. 1 AGB Überstundenarbeit anordnen können. Diese Befugnis sollte im Interesse einer verantwortungsbewußten Prüfung der Notwendigkeit von Überstundenarbeit nur einem eng begrenzten Kreis leitender Mitarbeiter vorbehalten sein. Es ist auch zu bestimmen, wer entsprechende Freizeit für Überstunden-, Sonntags- und Feiertagsarbeit gewähren (§ 178 Abs. 2 Satz 2 AGB) und Arbeitsbereitschaft anordnen kann (§ 180 AGB).

Das gleiche gilt für die Freistellung der Werkträgigen von der Arbeit gemäß §§ 181 bis 188 AGB. Dabei sollte festgelegt werden, welche leitenden Mitarbeiter bei Freistellungen wegen eines Arztbesuchs oder wegen anderer notwendiger Behandlungsmaßnahmen (§ 183 Abs. 3 AGB) im Auftrag des Betriebsleiters über eine Vor- bzw. Nacharbeit entscheiden können. Die Werkträgigen sollten verpflichtet werden, sich vor Beginn bzw. nach Ablauf der Freistellung beim zuständigen Leiter ab- bzw. anzumelden.

In der Arbeitsordnung ist das im Betrieb angewandte Verfahren der Beantragung des Urlaubs und dessen Genehmigung zu regeln. Es ist festzulegen, welche leitenden Mitarbeiter über Abweichungen vom Urlaubsplan entscheiden und eine Unterbrechung oder vorfristige Beendigung des Erholungsurlaubs gemäß § 198 Abs. 1 AGB anordnen können.

Festlegungen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz

In der Arbeitsordnung ist zu regeln, für welche betrieblichen Struktureinheiten in welchen Zeitabständen Belehrungen über den Gesundheits- und Arbeits- sowie Brandschutz durchzuführen sind und auf welche betrieblichen Erfordernisse sich diese Belehrungen beziehen müssen. Hierbei sind prinzipiell auch Fragen der Ordnung und Sicherheit zu berücksichtigen. Es ist der Kreis der leitenden Mitarbeiter zu bestimmen, der gemäß § 213 Abs. 2 AGB im Besitz eines Befähigungsnachweises auf dem Gebiet des Gesundheits- und Arbeits- sowie Brandschutzes sein muß, und es sind die Zeitabstände für den erneuten Nachweis dieser Befähigung festzulegen. Weiter ist zu bestimmen, welche leitenden Mitarbeiter Arbeitsschutzkontrollbücher zu führen haben.

Auf der Grundlage des § 1 Abs. 2 Buchst. b der Arbeitsschutzverordnung — ASVO — vom 1. Dezember 1977 (GBl. I Nr. 36 S. 405) ist zu regeln, durch welche Maßnahmen die leitenden Mitarbeiter zu gewährleisten haben, daß die Werkträgigen ihre Arbeit nicht antreten bzw. ausführen, wenn ihre Fähigkeit zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe durch Genußmittel, Medikamente u. ä. offensichtlich eingeschränkt ist.

In diesem Sachkomplex ist auch festzulegen, wie gesetzliche Schutzbestimmungen für die Werkträgigen zu verwirklichen sind. Das betrifft z. B. die Festlegung des Personenkreises, der befugt ist, dem Werkträgigen eine seinen Fähigkeiten und seiner gesundheitlichen Eignung entsprechende zumutbare Arbeit anzubieten, wenn dieser für die vereinbarte Arbeitsaufgabe gesundheitlich nicht mehr geeignet ist, oder eine vom Arzt angeordnete Schonarbeit zu übertragen (§§ 209 Abs. 1, 216 AGB).

Zu regeln ist weiterhin das Verhalten der leitenden Mitarbeiter und der Werkträgigen bei Arbeitsunfällen. Das betrifft insbesondere die Pflicht der Werkträgigen, die notwendigen und ihnen möglichen Maßnahmen zur Erste-Hilfe-Leistung zu treffen bzw. einzuleiten und jeden Arbeitsunfall sofort dem zuständigen Leiter zu melden bzw. die Meldung zu veranlassen, sowie die Pflichten der zuständigen Leiter zur Untersuchung von Arbeitsunfällen, zur Ausstellung der Unfallmeldung, zur Darstellung des Unfallhergangs und zur Einleitung von Maßnahmen zur Benachrichtigung der Angehörigen.