

Festlegungen zur Aufbewahrung und Sicherung des persönlichen Eigentums der Werk tätigen

§ 239 AGB verpflichtet die Betriebe, den Werk tätigen sichere Aufbewahrungsmöglichkeiten für ihre im Zusammenhang mit der Arbeit und der gesellschaftlichen Tätigkeit in den Betrieb mitgebrachten Gegenstände bereitzustellen; die dazu erforderlichen Maßnahmen sind gemäß § 91 Abs. 2 Buchst. c AGB in der Arbeitsordnung festzulegen. Dazu ist zu regeln,

- welche Aufbewahrungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen (einschließlich der besonderen Aufbewahrungsmöglichkeiten für wertvolles persönliches Eigentum),
- wie die zuständigen Leiter die Werk tätigen über die Aufbewahrungsmöglichkeiten bei Aufnahme der Arbeit zu informieren haben,
- daß die vom Betrieb ■geschaffenen Aufbewahrungsmöglichkeiten so zu nutzen sind, daß mitgebrachte Gegenstände vor Beschädigung und Verlust geschützt sind und
- daß die Werk tätigen festgestellte Mängel an den Aufbewahrungsmöglichkeiten oder den Verlust bzw. eine Beschädigung von Gegenständen sofort dem zuständigen Leiter zu melden haben.

Stellt der Betrieb Parkmöglichkeiten für Kraftfahrzeuge innerhalb oder außerhalb des Betriebsgeländes zur Verfügung, so sind unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen die entsprechenden Festlegungen zu treffen.

Festlegungen zur Nutzung betrieblicher Einrichtungen

Nach § 91 Abs. 2 Buchst. d AGB sind die Betriebe verpflichtet, Regeln für die Nutzung betrieblicher Einrichtungen zur kulturellen und sportlichen Betätigung und zur sozialen Betreuung der Werk tätigen in die Arbeitsordnung aufzunehmen. Das betrifft insbesondere die Nutzung betrieblicher Erholungseinrichtungen oder Sportstätten durch die Werk tätigen und deren Familienangehörige (§ 225 AGB), soweit nicht besondere Benutzerordnungen existieren. Sind mit der Nutzung betrieblicher Einrichtungen spezielle Anforderungen an die Einhaltung des Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutzes verbunden, so ist festzulegen, daß die für diese Einrichtungen verantwortlichen Leiter die Voraussetzungen für hohe Ordnung und Sicherheit bei deren Benutzung zu schaffen und ordnungsgemäße Belehrungen durchzuführen haben.

Da zur sozialen Betreuung der Werk tätigen viele Festlegungen auch im BKV enthalten sind, sollten die in die Arbeitsordnung aufzunehmenden Bestimmungen mit diesem abgestimmt werden.

Festlegungen zur arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit der Werk tätigen

Zur Festigung der sozialistischen Arbeitsdisziplin und zur Wahrnehmung der Verantwortung für den Schutz des sozialistischen Eigentums sind in die Arbeitsordnung Festlegungen aufzunehmen, die gewährleisten, daß

- alle Arbeitspflichtverletzungen und Schäden am sozialistischen Eigentum erfaßt, ihre Ursachen und begünstigenden Bedingungen unter Mitwirkung der Werk tätigen aufgedeckt und beseitigt und Maßnahmen zur Vermeidung weiterer Arbeitspflichtverletzungen und Schäden festgelegt werden (§ 252 Abs. 1 AGB);
- alle Werk tätigen, die schuldhaft ihre Arbeitspflichten verletzt bzw. das sozialistische Eigentum geschädigt haben, festgestellt und unter Berücksichtigung der Gesamtheit aller Umstände dafür disziplinarisch bzw. materiell verantwortlich gemacht werden (§ 252 Abs. 2 AGB);
- **die Aufgaben der leitenden Mitarbeiter bei festgestellten Arbeitspflichtverletzungen klar umrissen sind;**
- die Mitwirkung der Werk tätigen und Arbeitskollektive bei der Auseinandersetzung mit Disziplinverletzern ge-

fördert und der Kampf der Arbeitskollektive um die Festigung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit unterstützt wird.

Ausgehend von dieser Zielstellung sind in der Arbeitsordnung folgende Regelungen zu treffen:

1. Zur disziplinarischen Verantwortlichkeit:

Es sollte auf die für die Werk tätigen des Betriebes geltenden rechtlichen Grundlagen für die disziplinarische Verantwortlichkeit hingewiesen werden. Das ist insbesondere in den Betrieben zweckmäßig, in denen die disziplinarische Verantwortlichkeit für alle Werk tätigen oder für einen bestimmten Personenkreis in besonderen Rechtsvorschriften (Postdienstverordnung, Eisenbahnerverordnung, Mitarbeiterverordnung) teilweise abweichend vom AGB besonders ausgestaltet ist. Dabei ist der Kreis der leitenden Mitarbeiter zu bestimmen, dem die Disziplinarbefugnis für den Ausspruch eines Verweises oder eines strengen Verweises gemäß §§ 91 Abs. 2 Buchst. b, 254 Abs. 3 AGB übertragen worden ist.

Auf der Grundlage des § 256 Abs. 6 AGB ist zu bestimmen, wer dem Werk tätigen bis zur Beendigung des Disziplinarverfahrens eine andere Arbeit übertragen kann, wenn dieser infolge der Arbeitspflichtverletzung mit der vereinbarten Arbeitsaufgabe nicht weiterbeschäftigt werden kann.

Der Disziplinarbefugte sollte in der Arbeitsordnung verpflichtet werden, den Werk tätigen beim Ausspruch einer Disziplinarmaßnahme über sein Einspruchsrecht gemäß § 257 Abs. 3 AGB zu belehren.

2. Zur materiellen Verantwortlichkeit:

In der Arbeitsordnung ist zu bestimmen, welche leitenden Mitarbeiter des Betriebes das Recht und die Pflicht zur Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit haben. Das sollten in der Regel diejenigen Personen sein, die den Betrieb entsprechend den Rechtsvorschriften im Rechtsverkehr vertreten können. Das Recht, gemäß §§ 252 Abs. 2, 253 AGB nach gründlicher Prüfung der Gesamtheit aller Umstände von der Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit abzusehen sowie nach § 266 AGB unter den dort genannten Voraussetzungen auf den Schadenersatzanspruch zu verzichten, sollte unter Beachtung der damit verbundenen besonders hohen Verantwortung nur dem Betriebsleiter bzw. dessen Stellvertretern zustehen.

Festgelegt werden sollte auch, welche leitenden Mitarbeiter nach einer rechtskräftigen Entscheidung der Konfliktkommission oder des Gerichts die Kontrolle über die Wiedergutmachung des Schadens ausüben und bei auftretenden schuldhaften Zahlungsverzögerungen oder bei Nichtzahlung die Vollstreckung der Entscheidung veranlassen können.

Hinsichtlich der erweiterten materiellen Verantwortlichkeit ist zu regeln, welche leitenden Mitarbeiter verpflichtet sind, die Werk tätigen darüber nachweisbar zu belehren (§ 262 Abs. 2 AGB).

Schlußbestimmungen

In den Schlußbestimmungen der Arbeitsordnung sollten folgende Einzelheiten geregelt werden:

- der Geltungsbereich,
- der Zeitpunkt des Inkrafttretens der Arbeitsordnung und der Außerkraftsetzung, der bisherigen Arbeitsordnung,
- die Außerkraftsetzung anderer betrieblicher Leitungsinstrumente (Dienst- oder Organisationsanweisungen, betriebliche Ordnungen u. ä.).