

## Fragen und Antworten

*Welche Anforderungen sind an Weisungen des Leiters zu stellen?*

Die Leiter nehmen ihre Pflicht zur Organisierung der Arbeit in ihren Verantwortungsbereichen unter aktiver Teilnahme der Werk tätigen nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen u. a. auch durch die Ausübung des Weisungsrechts wahr. Damit schaffen sie alle Voraussetzungen für eine hohe Arbeitsdisziplin, für Ordnung und Sicherheit im Arbeitsprozeß (vgl. § 71 Abs. 1 AGB). Die Ausübung des Weisungsrechts bringt damit die Einheit von Rechten und Pflichten der Leiter zum Ausdruck.

Mit den Weisungen wird das Handeln der Werk tätigen zur Durchführung ihrer Arbeitsaufgaben organisiert. Dieses Handeln wird um so umsichtiger und effektiver sein, je klarer die Werk tätigen den Sinn und Zweck der ihnen erteilten Weisungen verstehen und von ihrer Notwendigkeit überzeugt sind. Die Forderung aus § 73 Abs. 3 AGB, nach der den Werk tätigen klare, d. h. verständliche und eindeutige Aufträge zu erteilen sind, gilt auch für Weisungen. Dazu gehört selbstverständlich auch die eindeutige Bestimmung des Adressaten einer Weisung. Soweit sich Weisungen an ein Kollektiv richten, gilt die Weisung als an jeden einzelnen gerichtet, oder der weisungsbefugte Leiter des Kollektivs konkretisiert die Weisung durch spezifische Aufträge, die jedem einzelnen Kollektivmitglied erteilt werden.

Die leitenden Mitarbeiter haben die Werk tätigen zur Lösung der erteilten Aufträge zu befähigen und anzuleiten (§ 73 Abs. 3 Satz 2 AGB). Diese Pflicht verlangt nicht nur, den Sinn und Zweck der Weisung zu erklären; sie schließt ggf. Hinweise und Informationen der Leiter an die Werk tätigen über Möglichkeiten und Mittel zur Erfüllung des Auftrags in sich ein.

Die Verwirklichung der Pflicht der Leiter, den Arbeitsprozeß unter aktiver Teilnahme der Werk tätigen zu gestalten (§ 71 Abs. 1 AGB), steht in unmittelbarem Zusammenhang mit der vom AGB geforderten Qualität in der Ausübung des Weisungsrechts. Wurden die Werk tätigen z. B. in den Prozeß der Entscheidungsvorbereitung aktiv einbezogen, werden ihre Hinweise, Erfahrungen und Vorschläge berücksichtigt, so werden sie in den Weisungen die Verwirklichung ihrer eigenen Vorschläge und Ideen erkennen. Sie werden folglich die Weisungen mit Umsicht und Initiative ausführen (vgl. § 83 Abs. 1 AGB), was sich wiederum nützlich auf den Arbeitsprozeß auswirkt. Trotzdem bringt die Weisung den Willen des Leiters zum Ausdruck und benötigt zu ihrem rechtlichen Wirksamwerden keineswegs die Zustimmung der betreffenden Werk tätigen.

Dr. W. K.

*In welcher Form ist eine Weisung zu erteilen?*

Weisungen sind vom Gesetz her an keine Form gebunden. Für das Zusammenwirken der Arbeitskollektive und der einzelnen Werk tätigen untereinander sowie mit ihrem Leiter ist es wichtig, zu erkennen, wann eine Weisung erteilt wurde und worin ihr Inhalt besteht. Nicht alle Äußerungen eines Leiters sind als Weisungen aufzufassen. Das Bemühen des Leiters, das Kollektiv über die anstehenden Aufgaben zu informieren, es einzubeziehen in die Erarbeitung der besten Lösungswege, sich mit ihm über die effektivste Organisation der Arbeit zu beraten usw. — all das sind Kommunikationsbeziehungen zwischen Leiter und Kollektiv, die sich sicherlich nicht über Weisungen gestalten lassen.

Nach entsprechender Entscheidungsvorbereitung müs-

sen aber die Aufgaben erfüllt werden. Die Auftragserteilung dazu trägt in jedem Fall den Charakter von Weisungen. Dabei ist keineswegs erforderlich, daß ein Leiter die Erteilung eines Auftrags mit den Worten verbindet: „Ich weise an...“ Viel typischer ist, daß der Leiter seinen Auftrag zwar konkret, aber nicht immer in Befehls- oder Weisungsform erteilt. Auch wenn der Auftrag als Bitte erteilt wird, ist er feine Weisung.

Es ist daher für den Werk tätigen wichtig, aus dem Inhalt des Auftrags zu erkennen, ob es sich um eine Weisung handelt oder nicht. In Kollektiven, die ihre Beziehungen nach dem Grundsatz der sozialistischen Zusammenarbeit und gegenseitigen kameradschaftlichen Hilfe entwickeln, ist dies kaum ein Problem. Die Höflichkeit in den Leiter-Kollektiv-Beziehungen fördert wesentlich die Durchsetzung einer straffen Ordnung und Disziplin und wird von den weitaus meisten Werk tätigen als Bestandteil des sozialistischen Arbeitsklimas, als wichtige Grundlage der Initiativentfaltung aufgefaßt

Dr. W. K.

*Welche Pflichten hat der Werk tätige bei der Feststellung von Mängeln im Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutz sowie bei Arbeitsunfällen?*

Neben der Verantwortung des Betriebsleiters und der leitenden Mitarbeiter, sichere und arbeitshygienisch einwandfreie Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, sind gemäß § 217 Abs. 2 AGB alle Werk tätigen verpflichtet, festgestellte Mängel im Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutz sowie Arbeitsunfälle unverzüglich zu melden. Bei der Feststellung von Unfallgefahren haben sie erste Sicherungsmaßnahmen zu treffen, indem sie z. B. die Gefahrenstelle kenntlich machen und absichern. Derartige Meldungen werden in der Regel dem Leiter erstattet, der für den Bereich, in dem der Mangel oder feie Gefahr festgestellt wurde, verantwortlich ist. Erforderlichenfalls können auch andere Leiter oder der Sicherheitsinspektor des Betriebes in Kenntnis gesetzt werden, so daß die notwendigen Maßnahmen ergriffen bzw. veranlaßt werden können.

Bestehen Gefahren, die das Leben von Werk tätigen unmittelbar bedrohen oder die eine unmittelbare erhebliche Gesundheitsgefährdung darstellen, so ist die Arbeit einzustellen (§ 217 Abs. 3 AGB). Jeder Werk tätige, der erkennt, daß bei der Ausführung einer erteilten Weisung eine solche Gefahrensituation entstehen kann, ist verpflichtet, die Weisung abzulehnen. Dies ist dem Anweisenden oder dem übergeordneten Leiter unverzüglich mitzuteilen (§ 83 Abs. 2 AGB).

Darüber hinaus haben die Werk tätigen bei Erkennen einer derartigen Gefahrensituation die Pflicht, die Gefahr abzuwenden, soweit ihnen das möglich ist. Das kann bedeuten, daß zunächst die der Gefährdung ausgesetzten Werk tätigen zu warnen und ggf. zum Verlassen der Gefahrenstelle aufzufordern sind. Der zuständige Leiter ist unverzüglich davon in Kenntnis zu setzen, damit er die notwendigen Entscheidungen treffen und Maßnahmen zur weiteren Abwendung der Gefahr veranlassen kann.

Nicht immer ist es einfach, derartige Gefahren sofort zu erkennen. Hierzu sind mitunter Kenntnisse über technologische Zusammenhänge und über bestimmte Reaktionen oder Auswirkungen erforderlich, was häufig von der beruflichen Ausbildung, den technischen Kenntnissen und dem Wissen der Werk tätigen im Arbeitsschutz abhängt. Deshalb sollte dem Leiter auch schon ein geringer Verdacht über die Entstehung einer Gefahrensituation mitgeteilt werden, selbst wenn sich dieser später als unbegründet erweist.

M. R.