

im Rahmen des sozialistischen Wettbewerbs. Dort, wo Mängel auftreten, setzt sofort erzieherische Arbeit ein. An diesem erzieherischen Prozeß beteiligen sich die Justiz- und Sicherheitsorgane ebenfalls. Der Staatsanwalt nutzt Brigadever sammlungen und Gewerkschaftsgruppenversammlungen, um zu helfen, ideologische Klarheit zu schaffen und begünstigende Umstände für Rechtsverletzungen und Fehlverhaltensweisen auszuräumen. Diese Art Kollektivverbindung wird von den Werktätigen hochgeschätzt. Sie sehen darin eine wirksame Hilfe bei der Herausbildung sozialistischer Persönlichkeiten und der Entwicklung sozialistischen Bewußtseins. In den betrieblichen Rechts- und Sicherheitskonferenzen werden Erfahrungen auch aus dieser Zusammenarbeit verallgemeinert.

60 Prozent der Belegschaft gehören gegenwärtig Brigaden an, die den Ehrentitel im vergangenen Jahr erkämpften, mehr als $\frac{2}{3}$ davon bereits zum wiederholten Mal. Sie bestimmen maßgeblich das Niveau der Produktion und die Rechtssicherheit im Werk. Die Zahl der Arbeitsunfälle und der Betriebsstörungen konnte vor allem durch ihre vorbildliche Arbeit gesenkt werden. Aber noch treten vermeidbare Ausfälle auf. Das verdeutlicht, daß die bisherige Rechtsarbeit und die Vielfalt rechtserzieherischer Aktivitäten zwar schon zu beachtlichen Erfolgen geführt haben, doch weitere Anstrengungen gefordert sind, um das auch auf diesem Gebiet Erreichbare zu verwirklichen.

JOSEF RICHARDT,

Justitiar des VE B Braunkohlenwerk Geiseltal

MANFRED ZÖRKLER,

Staatsanwalt beim Staatsanwalt des Kreises Merseburg

Betriebliche Maßnahmen

zur effektiven Nutzung der Arbeitszeit

Die Gemeinsame Direktive des Zentralkomitees der SED, des Ministerrates der DDR und des Bundesvorstandes des FDGB zur Ausarbeitung des Volkswirtschaftsplanes 1985 (ND vom 19./20. Mai 1984, S. 5 f.) enthält alle grundsätzlichen Aufgaben, die es jetzt in Durchführung der neuen Etappe der ökonomischen Strategie des X. Parteitages der SED zu lösen gilt. Sie sieht vor, „das vorhandene gesellschaftliche Arbeitsvermögen für eine hohe Steigerung der Arbeitsproduktivität zu nutzen“. Dazu gehört, daß die Leiter in enger Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften mit allen Werktätigen darüber beraten, welche konkreten Festlegungen erforderlich sind, um den „verfügbaren Arbeitszeitfonds voll für die weitere Leistungsentwicklung zu nutzen“, insbesondere um die Arbeitszeit voll auszuschöpfen sowie beeinflussbare Fehlzeiten weiter zu senken.

Hieraus erwachsen für die Kombinate und Betriebe eine Reihe wichtiger Aufgaben, so z. B. bei der Aufstellung von Arbeitszeitplänen, beim Einsatz von Teilbeschäftigten und bei der Gewährung von Freistellungen von der Arbeit. Über einige Erfahrungen aus Kombinat und Betrieben im Verantwortungsbereich des Wirtschaftsrates des Bezirks Leipzig soll im folgenden berichtet werden.

1. § 167 Abs. 1 AGB schreibt vor, daß Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Dauer und Anzahl der Pausen auf der Grundlage der 5-Tage-Arbeitswoche sowie, spezieller Regelungen der Rahmenkollektivverträge (§§ 161 bis 165 AGB) in betrieblichen Arbeitszeitplänen festzulegen sind. Diese Entscheidung kann immer nur entsprechend den konkreten betrieblichen und territorialen Gegebenheiten sowie nach der Art und den Bedingungen der Arbeit getroffen werden.

Arbeitszeitpläne als eine Form der Rechtsverwirklichung kommen durch Vereinbarungen zwischen dem Betriebsleiter und der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung zustande (§ 167 Abs. 2 AGB). Dies ist Ausdruck der umfassenden Mitwirkung der Werktätigen an der Leitung und Planung der betrieblichen Arbeitsprozesse sowie an der Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen.

Die Kombinate und Betriebe sind bemüht, in den Arbeitszeitplänen zu einer effektiveren Gestaltung der Arbeitszeit

zu gelangen. So hat der VEB Backwarenkombinat Leipzig unter Berücksichtigung des technologischen Arbeitsprozesses und der Versorgungsaufgaben für die verschiedenen Betriebs- teile bzw. Abteilungen unterschiedliche Arbeitszeitregelungen getroffen. Im Stammbetrieb des VEB Kombinat Aktuell Lederwaren Leipzig war die Vereinbarung des Arbeitszeitplans Bestandteil umfangreicher Maßnahmen der sozialistischen Rationalisierung. Nach gründlichen Aussprachen mit den Werktätigen und darauf beruhenden organisatorischen Festlegungen wurde die Arbeitszeit neu geregelt, zur Schichtarbeit übergegangen und damit eine erhöhte Auslastung der Grundfonds erreicht.

Dazu trug auch bei, daß die örtlichen Gegebenheiten, Verkehrsverbindungen usw. umfassend berücksichtigt wurden. Der Betrieb hat die von ihm vorgesehenen Regelungen mit den zuständigen örtlichen Räten und Verkehrsbetrieben abgestimmt, um den Werktätigen günstige Bedingungen im Berufsverkehr zu sichern (§§ 167 Abs. 1 Satz 2, 230 AGB). Die Beachtung der Verkehrsverbindungen hat einen sozialen und einen ökonomischen Aspekt. Es müssen Lösungen gefunden werden, damit die Werktätigen nach der Arbeitszeit ohne große Verzögerungen die Heimfahrt antreten können. Diese Forderung stellt sich insbesondere dort, wo viele Werktätige aus anderen Orten mit Bahn oder Bus zum Arbeitsort anreisen.

Bei der Arbeitszeitplanung wurden auch Maßnahmen der Arbeiterversorgung (§ 228 AGB) berücksichtigt. Werktätigen, die einen langen Weg zum Arbeitsort haben, wurde z. B. die Möglichkeit eingeräumt, vor Arbeitsbeginn noch Getränke und einen Imbiß zu sich zu nehmen. Der Betrieb gewährleistet somit, daß zur Einhaltung der Arbeitszeit- und Pausenregelung die Versorgung der Werktätigen organisatorisch reibungslos verläuft und lange Wege- und Wartezeiten vermieden werden.

Die Praxis zeigt, daß der Vereinbarung des Arbeitszeitplans eine gründliche Diskussion in den Arbeitskollektiven vorausgehen muß, wenn damit wirklich alle Reserven für die Leistungssteigerung erschlossen werden sollen. Es ist Pflicht des Betriebsleiters, in Übereinstimmung mit der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung eine solche gründliche Vorbereitung zu gewährleisten.

Unsere Untersuchungen ergaben, daß der Arbeitszeitplan in einigen Kombinat und Betrieben nicht als eigenständiges Dokument behandelt wurde, sondern Bestandteil der betrieblichen Arbeitsordnung bzw. des Betriebskollektivvertrags war. Damit wird aber die Spezifik des Arbeitszeitplans verwischt. Beispielsweise ist der Arbeitszeitplan im Unterschied zum BKV grundsätzlich nicht befristet (vgl. § 28 Abs. 3 AGB i. V. m. der Richtlinie für die jährliche Ausarbeitung der Betriebskollektivverträge — Anlage zum Beschluß des Ministerrates und des Bundesvorstandes des FDGB vom 10. Juli 1975 [GBl. I Nr. 31 S. 581]). Der rechtliche Unterschied zur Arbeitsordnung besteht darin, daß letztere eine normative Leiterentscheidung ist; sie wird nicht vereinbart, sondern vom Betriebsleiter unter Mitwirkung der Werktätigen ausgearbeitet und von ihm mit Zustimmung der BGL erlassen (§ 92 Abs. 1 AGB).

2. Mit dem Grundrecht auf Arbeit (Art. 24 der Verfassung) garantiert unser Staat allen arbeitsfähigen Bürgern die volle Einbeziehung in den Arbeitsprozeß. Die Vollbeschäftigung der Werktätigen ist andererseits eine Voraussetzung für die Lösung der anspruchsvollen volkswirtschaftlichen Aufgaben. Deshalb wird Teilbeschäftigung hauptsächlich dann vereinbart, wenn es aus Gründen notwendig ist, die in der Person des Werktätigen liegen. So regelt § 160 Abs. 4 AGB die Rechtspflicht der Betriebe, mit Alters- und Invalidenrentnern eine Teilbeschäftigung zu vereinbaren, wenn sie das wünschen. Mit Frauen, die besondere familiäre Verpflichtungen zu erfüllen haben (z. B. Mütter mit Kleinkind), ist nach § 160 Abs. 4 AGB im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten vorübergehend eine Teilbeschäftigung zu vereinbaren.

In den von uns untersuchten Kombinat und Betrieben mit hohem Frauenanteil wird relativ oft Teilbeschäftigung vereinbart. Dabei kommt es darauf an, diese familiären Bedingungen bei der Ausgestaltung der Arbeitsrechtsverhältnisse, aber auch bei der Arbeitsorganisation und der Gestal-