

samtzahl der bisher im Bezirk in die besonderen Brigaden aufgenommenen Bürger, beträgt 15 Prozent. Für die guten Bedingungen in den Brigaden spricht auch, daß 12 Bürger wieder in normale Arbeitskollektive eingegliedert werden konnten. Durch langfristige Einflußnahme der Brigadiere wie auch der Brigademitglieder selbst und durch Unterstützung der Einsatzbetriebe sind die sozialen Bedingungen dieser Bürger ständig verbessert worden. Das bezieht sich u. a. auf ihre Wohnverhältnisse, ihre regelmäßige ärztliche Betreuung und Essensversorgung sowie auf die Regelung ihrer Zahlungsverpflichtungen und auf den Umgang mit Geld überhaupt.

Die Untersuchungen im Bezirk Cottbus haben ergeben, daß insbesondere folgende Bedingungen für eine erfolgreiche Arbeit mit den Mitgliedern besonderer Brigaden notwendig sind:

1. die Koordinierung der Prozesse der Arbeit mit den besonderen Brigaden durch Arbeitsgruppen unter Leitung des Fachorgans Inneres des Rates des Kreises und unter Mitwirkung der Fachorgane Gesundheits- und Sozialwesen, des Amtes für Arbeit, der beteiligten Einsatzbetriebe und der eingesetzten Brigadiere (z. B. Beratung arbeitsrechtlicher Probleme, Sicherung der medizinischen Betreuung, Schaffung von materiellen und sozialen Voraussetzungen für die Tätigkeit der Brigade);

2. die Klärung des gesellschaftlichen Anliegens und der Besonderheiten produktiver Tätigkeit der Brigaden mit den Betriebs- und Kaderleitern sowie mit den gesellschaftlichen Organisationen im Arbeits- und Freizeitbereich der Brigademitglieder (z. B. FDJ-Grundorganisation, Gewerkschaft, Nationale Front) vor der Bildung eines solchen Arbeitskollektivs (an der Vorbereitung wirken die sorgfältig ausgewählten Leiter der Brigaden und ihre Stellvertreter aktiv mit, z. B. bei der Festlegung der Arbeitsaufgaben, der Bereitstellung von Arbeits- und Aufenthaltsräumen, von Arbeitsgeräten und Arbeitsschutzkleidung, der Schaffung von sozial-hygienischen Bedingungen);

3. die Förderung der gesellschaftlichen Zielstellung der Brigaden durch ihre Zusammensetzung, die 8 bis 10 Brigademitglieder nicht übersteigt, und die altersbedingte Besonderheiten und weitere persönlich bedeutsame Umstände,

das Bildungs- und Qualifizierungsniveau sowie medizinische und andere Gesichtspunkte im Zusammenhang mit dem Leistungsvermögen einzelner Mitglieder berücksichtigt;

4. die Auswahl von Arbeitsaufgaben der Brigaden, die möglichst im Kollektiv gelöst werden können (wenig Einzelaufgaben) und eine Über- oder Unterforderung der einzelnen Mitglieder ausschließen, so daß sie Identifikationsbereitschaft mit der Gruppe entwickeln, die die Brigadiere für die Entwicklung disziplinierten Verhaltens nutzen;

5. die sorgfältige Auswahl und ständige Befähigung der Leiter der besonderen Brigaden und ihrer Stellvertreter (Mit ihren Erfahrungen in der Menschenführung, ihren sozialpädagogischen Fähigkeiten und ihrem Einflußvermögen tragen sie wesentlich dazu bei, Einstellungen, Haltungen und Motivierungen bei den Brigademitgliedern auszubilden. Dem dienen persönliche Gespräche am Arbeitsplatz und in der Freizeitbetreuung, Hausbesuche, Unterstützung bei der Erledigung persönlicher Angelegenheiten sowie regelmäßige kollektive Beratungen mit der Brigade über die erreichten Leistungen der einzelnen Mitglieder);

6. die Unterstützung der Arbeit der Brigadiere durch Weiterbildungsmaßnahmen und Erfahrungsaustausche z. B. zu psychologischen und medizinischen Problemen sowie zu Fragen des Arbeits-, Familien-, Zivil- und Strafrechts;

7. die feste Integration der besonderen Brigaden in das betriebliche Leben (Teilnahme am sozialistischen Wettbewerb und am Gewerkschaftsleben, Berücksichtigung bei Vergabe von Ferienplätzen, materielle Stimulierung besonderer Leistungen und hoher Einsatzbereitschaft der Brigademitglieder).

Im Bezirk Cottbus wurden unter Beachtung dieser Bedingungen gute Fortschritte bei der Persönlichkeitsstabilisierung der Mitglieder besonderer Brigaden erzielt. Mit dieser Eingliederung psychisch auffälliger Bürger in den Arbeitsprozeß wird zugleich ein wichtiger Beitrag zur Erhöhung von Ordnung und Sicherheit sowie zur Kriminalitätsvorbeugung geleistet.

MANFRED KLICHE,

Stellvertreter des Leiters der Abt. Innere Angelegenheiten beim Rat des Bezirks Cottbus

## Fragen und Antworten

*Wie ist die Regelung der Pausen im Betrieb vorzunehmen? Können von § 165 AGB abweichende Vereinbarungen getroffen werden?*

Im Interesse der Gesunderhaltung der Werk tätigen und der Gewährleistung einer hohen Produktivität ist die tägliche Arbeitszeit durch ausreichende Pausen zu unterbrechen (§ 165 Abs. 1 AGB). Dauer und Anzahl der täglichen Erholungspausen sind nach der Art und den Bedingungen der Arbeit in den betrieblichen Arbeitszeitplänen zwischen dem Betriebsleiter und der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung zu vereinbaren. Ihre Häufigkeit und zeitliche Lage werden insbesondere von der Intensität der Belastung des Werk tätigen im Arbeitsprozeß bestimmt.

Kein Werk tätiger darf länger als viereinhalb Stunden hintereinander ohne Pause arbeiten (§ 165 Abs. 1 AGB). Das gilt auch dann, wenn Werk tätige dazu bereit sind, auf Pausen zu verzichten. Der Betrieb muß also von sich aus alle arbeitsorganisatorischen Voraussetzungen treffen, um in jedem Fall die Erholungspausen zu gewährleisten.

Zur Verantwortung des Betriebes gehört es ebenfalls, eine bestimmte Mindestdauer der Pausen zu garantieren; Die Mindestdauer einer Pause beträgt fünfzehn Minuten. Die Pause zur Einnahme der Hauptmahlzeit muß mindestens dreißig Minuten betragen (§ 165 Abs. 2 AGB). Diese Vorschriften sind für alle Werk tätigen verbindlich, soweit sich aus Rechtsvorschriften nichts anderes ergibt.

Es ist also nicht zulässig, daß Werk tätige aus den unterschiedlichsten Gründen auf Pausen verzichten oder meinen, daß sie diese Pausen in der vorgeschriebenen Mindestdauer nicht brauchen und deshalb eine kürzere Pausendauer verlangen.

Insbesondere von teilbeschäftigten Werk tätigen wird häu-

fig gewünscht, die im betrieblichen Arbeitszeitplan vorgesehenen Pausen durchzuarbeiten, um den Arbeitsplatz entsprechend früher verlassen zu können. Einem solchen Anliegen darf der Betrieb im Interesse des Gesundheits- und Arbeitsschutzes nicht zustimmen. Auch für teilbeschäftigte Werk tätige gilt das betriebliche Pausenregime ohne Einschränkungen.

Die Einhaltung der vorgeschriebenen Pausen — das betrifft ihre Lage ebenso wie ihre Dauer — ist für jeden Werk tätigen Arbeitspflicht. Auf schuldhafte Verletzung dieser Arbeitspflicht haben die verantwortlichen Leiter angemessen zu reagieren.

*Unter welchen Voraussetzungen sind bezahlte Kurzpausen zu gewähren?*

Durch die Pausen wird die tägliche Arbeitszeit unterbrochen. Sie gehören grundsätzlich nicht zur gesetzlichen oder arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit (§ 165 Abs. 1 AGB).

Dieser Grundsatz gilt nicht, wenn die Einhaltung der in § 165 Abs. 1 AGB genannten Pausen infolge der ununterbrochenen Produktion oder der Arbeit im Dreischichtsystem nicht möglich ist (§ 165 Abs. 3 AGB). In diesen Fällen sind dem Werk tätigen während der täglichen Arbeitszeit Kurzpausen zu gewähren. Kurzpausen gelten als Arbeitszeit, d. h., die Dauer der täglichen Arbeitszeit verkürzt sich um die Zeit der Pausen.

Für vollbeschäftigte Werk tätige müssen diese Kurzpausen je Arbeitstag oder Schicht insgesamt mindestens zwanzig Minuten umfassen. Für diese Zeit erhält der Werk tätige den Durchschnittslohn (§ 165 Abs. 3 AGB).

Arbeiten teilbeschäftigte Werk tätige unter den obengenannten Bedingungen, haben sie ebenfalls Anspruch auf