

In der Präambel zu der Bekanntmachung über diesen „Mustervertrag“ wird den Arbeitern in der Sowjetzone dieser Rahmenvertrag schmackhaft gemacht. Die erfolgreiche Durchführung des Volkswirtschaftsplanes 1951 erforderte von den Arbeitern und Angestellten die aktive Teilnahme an der Verwirklichung des Planes, heißt es in der Präambel. Die Planerfüllung sei aber die Voraussetzung für die weitere Erhöhung der Lebenshaltung der Werktätigen. Mit ihrer Hilfe seien Arbeitsnormen, Leistungslöhne und -Prämien so zu entwickeln, daß binnen 4 Jahren alle Arbeiter im Leistungslohn stünden, was nur durch „breiteste Entfaltung der Aktivisten- und Wettbewerbsbewegung“ zu erreichen sei.

In der Präambel wird der sowjetische Stachanow-Plan das große Vorbild für die Aktivistenpläne genannt. Deshalb müßten die Kollektivverträge auch die Verpflichtung zur Aufstellung und Realisierung des Aktivistenplanes enthalten. Daher werde in dem Kollektivvertrag „die Verpflichtung aufgenommen, daß bis zum Ende des Jahres 1951 der überwiegende Teil der Produktionsarbeiter in Arbeitsbrigaden arbeiten“. Der Kollektivvertrag stelle „eine entscheidende Wendung in der Lohn- und Tarifpolitik“ dar. „Er ist ein gewaltiger Schritt“, heißt es abschließend in der Präambel. Die „Verpflichtungen“ der Belegschaften zur Erhöhung der Arbeitsproduktivität in den Betriebskollektivverträgen des Jahres 1951 lassen das Maß der Ausbeutung erkennen. Folgende Werke seien als Beispiele angeführt:

	Erhöhung der Arbeits- produktion
Reichsbahnausbesserungswerk Wittenberge	110 %
Bau-Union Potsdam	42 %
Kraftwerk Bleicherode	39,9 %
Transformatorenwerk „Karl Liebknecht“ Berlin-Oberschöneweide	38 %
Bau-Union Bitterfeld	37 %
Bau-Union Fürstenberg	33 %
Stickstoffwerk Piesteritz	32 %
Waggonfabrik Ammendorf	26 %
Lauchhammer-Werk	21 %
Elektrotechnisches Werk Hennigsdorf	20,2 %

Die Methoden zur Steigerung der Arbeitsproduktivität in den nach dem Musterkollektivvertrag gegen den Willen der Arbeiter „abgeschlossenen“ Betriebskollektivverträge sind mannigfaltig. Da die Betriebskollektivverträge dem Inhalt des Mustervertrages im wesentlichen entsprechen, können sie an Hand des Mustervertrages erläutert werden.

#### Ausbeutung der Arbeitskraft

Grundlage für die Berechnung des Leistungslohnes ist eine „technisch begründete Arbeitsnorm“. Ziff. II/15f des Muster Rahmenkollektivvertrages sieht vor, daß bei der Normenfestsetzung die Erfahrungen der Aktivisten und besten Facharbeiter zu berücksichtigen seien und weist besonders auf das sowjetische Vorbild des Stachanow-Arbeiters hin. „Auf keinen Fall legen wir statistische Erfahrungswerte, also rückständige Werte, die alten schon längst überholten Arbeitsmethoden entsprechen, zu Grunde“, heißt es im Novemberheft 1951 der Monatszeitschrift „Die Arbeit“. Statt dessen müßten die Normen in der Mitte zwischen der Arbeitsleistung eines Aktivisten und der Durchschnittsleistung der Arbeiter liegen. Denn durch die Festsetzung von Arbeitsnormen nach den Normen in den Betrieben Sowjetrußlands würden die Arbeiter angehalten, sich die Arbeitsmethoden der Aktivisten anzueignen.

Das bedeutet also, daß die Norm auf jeden Fall höher ist als die Durchschnittsleistung, also von der großen Masse der Arbeiter nur erreicht wird, wenn sie ihre Arbeitsleistung steigert.

Die Normen werden durch sogenannte TAN-Sachbearbeiter festgesetzt, die es sich zur Aufgabe machen, und dafür natürlich besonders belohnt werden, möglichst hohe Normen festzusetzen. So verpflichtete sich der TAN-Bearbeiter Schunke im Leuna-Werk bei Merseburg im Betriebskollektivvertrag dieses Werkes (1951, S. 54):

„Ich verpflichte mich, die im 1. Halbjahr durch Arbeitsstudie aufgestellten technisch begründeten Normen im 2. Halbjahr um 20 % zu erhöhen.

gez. Schunke, TAN-bearbeiter“

Diese Bestimmungen sind dann auch in den einzelnen Betriebskollektivverträgen aufgenommen worden. Sie zielen schlechthin auf die Ausbeutung der Arbeitskraft des einzelnen Arbeiters durch eine künstlich hochgeschraubte Arbeitsnorm hin.

#### Garantierter Zeitlohn abgeschafft

Um die Arbeiter zur unbedingten Normerfüllung zu zwingen, ist durch die Betriebskollektivverträge die Garantie eines Mindestlohnes, der auch bei Nichterfüllung der Norm zu zahlen wäre und normalerweise etwa dem Zeitlohn zu entsprechen hätte, abgeschafft.

Ziffer II/15i des „Mustervertrages“ sieht vor, daß bei Nichterfüllung der Norm durch Verschulden des Arbeiters nur das Arbeitsergebnis bezahlt wird. Und wenn das Arbeitsergebnis durch Verschulden des Arbeiters nicht den Gütevorschriften entspricht, so wird das Arbeitsergebnis entsprechend II/16a des Mustervertrages nach dem Grade seiner Brauchbarkeit bezahlt, der durch die sogenannte Gütekontrolle festgestellt wird. Bei Ausschluß oder produktionsbedingter Brauchbarkeit kann die Bezahlung bis auf 0,50 DM pro Stunde absinken.

Bei der Produktion von Ausschluß ist nach dem Mustervertrag und der praktischen Handhabung der Betriebskollektivverträge der Arbeiter dafür beweispflichtig, daß er den Ausschluß nicht verschuldet hat.

Nach der „Verordnung über die Wahrung der Rechte der Werktätigen und über die Regelung der Entlohnung der Arbeiter und Angestellten“ vom 20. Mai 1952 ist jedoch die Beweispflicht nunmehr auf den Betrieb übergegangen, nachdem die Arbeiter in der Sowjetzone sich mit diesen Bestimmungen nicht zufrieden gegeben hatten.

Aber auch diese angebliche Verbesserung und Milderung ist nur eine scheinbare, denn die hier in § 24 niedergelegte Definition des Verschuldens läßt noch einen erheblichen Spielraum für die Feststellung, wann ein Verschulden vorliegt. Es heißt dort „Verschulden des Arbeiters liegt vor, wenn er die für die Arbeit gegebene Anweisung nicht beachtet, bei seiner Arbeit nachlässig ist, es an Umsicht fehlen läßt oder sonst gegen die Arbeitsordnung oder die technischen Vorschriften verstößt“.

Um so wichtiger ist es, daß derjenige, der das Verschulden feststellt, objektiv und unparteiisch urteilt. Nach § 24 Absatz 2 entscheidet der Arbeitsaufsichtführende, ob ein Verschulden vorliegt. Damit ist die Entscheidung nicht in die Hand einer objektiven Instanz gelegt, sondern einem Personenkreis übertragen, der für die Erfüllung des Betriebsplanes verantwortlich ist und daher ein Interesse hat, nicht selbst für ein Versagen verantwortlich gemacht zu werden. Es kann daher nicht erwartet werden, daß dieser Personenkreis unvoreingenommen über die Frage des Verschuldens entscheidet. In der Regel wird also dem Arbeiter Verschulden für Ausschlußarbeit zugeschoben.