

- b) den Erfahrungsaustausch über die besten Methoden des Wettbewerbs und bei der Einführung neuer, insbesondere sowjetischer Arbeitsmethoden zwischen den Betrieben und Berufen zu organisieren;
- c) die BGL bei der Erarbeitung der Aktivistenpläne anzuleiten sowie die Massenkontrolle über ihre Erfüllung zu entfalten;
- d) den BGL Anleitung zur Organisation und Durchführung von Produktionsberatungen sowie zur Durchführung der Kontrolle über die Verwirklichung der Vorschläge aus den Produktionsberatungen durch die Betriebsleitungen zu geben.

Abschnitt B

— Arbeits- und Lohnbedingungen —

I.

Einstellung und Entlassung

- 5. Die Einstellung der Arbeiter und Angestellten erfolgt durch die Betriebsleitung.
- 6. Bei Kündigung oder Entlassung gelten die gesetzlichen Bestimmungen (Gesetz der Arbeit vom 19. April 1950, § 38 [GBl. S. 349] und Verordnung vom 7. Juni 1951 über Kündigungsrecht — GBl. S. 550).

II.

Arbeitszeit

- 7. Die tägliche Arbeitszeit beträgt 8 Stunden. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 48 Stunden und ist auf 6 Arbeitstage zu verteilen.
- 8. Wo es der Produktions- oder Arbeitsablauf erfordert, können, unter Einhaltung einer durchschnittlichen 48-Stunden-Arbeitswoche, betriebliche Arbeitszeitregelungen zwischen Betriebsleitung und BGL vereinbart werden. Änderungen in der Regelung der Arbeitszeit müssen in Übereinstimmung mit der BGL der Belegschaft rechtzeitig bekanntgegeben werden.
- 9. Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz. Sonderregelungen und Ausnahmen, z. B. im Bergbau unter Tage, sind im Betriebskollektivvertrag festzulegen.
- 10. Pausen gehören nicht zur Arbeitszeit. (Ausgenommen solche Pausen, die im Dreischichtsystem durch die Verordnung vom 25. Oktober 1951 zum Schutze der Arbeitskraft [GBl. S. 957; Ber. S. 1098] als Bestandteil der Arbeitszeit festgelegt sind.) Versammlungen, Sitzungen der Leitungen oder Kommissionen der Gewerkschaften, oder anderer gesellschaftlicher Organisationen finden grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit statt.

III.

Entlohnung

Die Entlohnung der Arbeiter und Angestellten erfolgt auf der Grundlage des Leistungsprinzips unter Berücksichtigung der volkswirtschaftlichen Bedeutung der Arbeit, der Qualifikation des Arbeiters oder Angestellten, seiner Tätigkeit und Verantwortung sowie nach Menge und Güte der geleisteten Arbeit.

Das Ministerium für verpflichtet sich:

- 11. a) die für das Jahr 1952 festgelegten Lohn- und Gehaltssätze genauestens einzuhalten,
 - b) die Betriebsleitungen anzuweisen, jedem neu eingestellten Arbeiter und Angestellten im Betrieb die Lohnbedingungen zu erklären.
 Veränderungen in den Lohnbedingungen müssen den Arbeitern und Angestellten rechtzeitig, mindestens jedoch 3 Tage vor Inkrafttreten bekanntgegeben und erläutert werden. Für die Überführung in eine andere Lohngruppe gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- 12. Die Entlohnung der Arbeiter und Angestellten richtet sich nach den Lohn- und Gehaltstabellen der Anlage 1.
- 13. Die Entlohnung der Arbeiter und Angestellten erfolgt nach der für den Betrieb zuständigen Orts- oder Betriebsklasse.
- 14. Bis zur Einführung von Wirtschaftszweig-Lohngruppenkatalogen bilden die vom zuständigen Ministerium und Zentralvorstand der IG ausgearbeiteten Tätigkeitsmerkmale (Anlage ..) die Grundlage für die Einstufung der Arbeiter in die Lohngruppen.
- 15. Die Betriebsleitung ist verpflichtet, bei Leistungslohnarbeiten den Arbeitern vor Beginn der Arbeit den Lohnschein auszuhändigen. Auf dem Lohnschein müssen die Lohngruppe der auszuführenden Arbeit, die Fertigungsmenge und der Stückpreis angegeben sein.
- 16. Für die Arbeiter im Zeitlohn, die zur Zeit nicht in den Leistungslohn überführt werden können, jedoch nachweisbar höhere Leistungen als die übrigen Arbeiter im Zeitlohn vollbringen, wird für bestimmte Arbeiten im Betriebskollektivvertrag ein Prämiensystem vereinbart. Voraussetzung dafür ist die hohe Qualität bei Einhaltung oder Unterschreitung der gestellten Termine und sparsamste Verwendung von Material, Energie und Hilfsstoffen. Die Höhe der Prämie ist abhängig vom Grad der Aus-