

Zuschläge erhalten (vgl. „Unrecht als System“, Teil I, Dokument Nr. 111, 112, 113) ist beibehalten worden und soll noch weiter ausgebaut werden.

DOKUMENT 287

Auszug aus: „Die Verteilung nach Leistung als ständig wirkender Faktor für die Verbesserung der Arbeitsorganisation und für das Wachstum der Arbeitsproduktivität“, von Otto Lehmann, Sekretär des Bundesvorstandes des FDGB.

Noch einige Bemerkungen zur Entlohnung des Brigadiers.

Die Aufgabe des Brigadiers besteht darin, durch verantwortliche, qualifizierte Leitung und Organisation der Arbeit das Leistungsniveau der Brigade ständig zu heben. Nur der Brigadier erfüllt seine Aufgabe richtig, der es versteht, durch richtige Organisation der Arbeit und durch gute Anleitung aller Brigademitglieder in bezug auf die Anwendung der fortgeschrittensten Arbeitsmethoden ein hohes Durchschnittsergebnis der Brigade zu erzielen.

Dieser Zielsetzung entspricht auch die Entlohnung des Brigadiers. Er erhält zunächst die durchschnittliche Normerfüllung seiner Brigade bezahlt, außerdem einen Zuschlag, dessen Höhe von der durchschnittlichen Normerfüllung abhängig ist.

Dieses richtige Prinzip ist in den Betriebskollektivverträgen festgelegt. Ein Mangel in der praktischen Anwendung besteht darin, daß die im Musterbetriebskollektivvertrag oder in den alten Rahmen-Kollektivverträgen aufgeführten Prozentsätze in den meisten Betrieben schematisch, ohne Rücksicht auf die Größe und Aufgaben der Brigade und den Stand der Arbeitsnormen angewendet werden. Das wirkt sich in vielen Fällen so aus, daß es für den Brigadier vorteilhafter ist, sich auf ein hohes individuelles Arbeitsergebnis zu konzentrieren und sich nicht um die Leistungen der übrigen Brigademitglieder zu bemühen.

Unter Beachtung der dargelegten Grundsätze müssen die effektiven Prozentsätze der Brigadierentlohnung in jedem Falle so festgelegt werden, daß ein materieller Anreiz für den Brigadier dafür vorhanden ist, einen allgemeinen Arbeitsaufschwung und das Heranführen der zurückbleibenden Arbeiter an die fortgeschrittenen zu bewirken.

Quelle: „Die Arbeit“, Monatszeitschrift für Theorie und Praxis der Deutschen Gewerkschaften, Nr. 2/1954, S. 139.

Eingruppierung in Lohngruppen

Wenn auch im Zuge des „neuen Kurses“ nicht unbedeutende Lohnerhöhungen angeordnet wurden, so droht ihr materieller Wert für viele Gruppen von Arbeitern doch durch die schon lange geplante Einführung von Wirtschaftslohngruppenkatalogen, die kurz bevorsteht, gemindert oder aufgehoben zu werden. Diese Kataloge teilen die Arbeiten ein und bestimmen, welche Lohngruppen für sie gezahlt werden. Da sich die Höhe des Lohnes nach der Einstufung in eine Lohngruppe richtet, ist es möglich, durch Neueinstufungen das Einkommen des einzelnen Arbeiters zu schmälern. Sogar in der kommunistischen Literatur wird zugegeben, daß für gewisse Teile der Arbeiterschaft eine Herabstufung und damit Senkung des Lohnes bevorsteht.

DOKUMENT 288

Auszug aus: „Die Verteilung nach Leistung als ständig wirkender Faktor für die Verbesserung der Arbeitsorganisation und für das Wachstum der Arbeitsproduktivität“, von Otto Lehmann, Sekretär des Bundesvorstandes des FDGB.

Die Schwierigkeit ergibt sich daraus, daß eine konsequente Anwendung des Lohngruppenkataloges, d. h. die Einstufung und Bezahlung streng nach Tätigkeit und Qualifikation für einen Teil der Arbeiter eine Heraufstufung und Erhöhung ihres Lohnes und für einen anderen Teil eine Herabstufung und Senkung ihres Lohnes bedeuten würde.

Zwar haben die letzteren in der Vergangenheit einen unberechtigten Vorteil gegenüber den übrigen Arbeitern genossen, aber sie haben in der Regel ihren Lebensstandard darauf eingerichtet. Es liegt nicht im Sinne der Politik unserer Regierung, das Einkommen größerer Gruppen von Arbeitern zu vermindern. Deshalb wird die Einführung der Lohngruppenkataloge nur allmählich vorgenommen.

Es ist auch verständlich, daß die Höherstufungen dann, wenn die an sich notwendigen Rückstufungen nicht erfolgen, gewaltige zusätzliche Mittel aus dem Staatshaushalt erfordern.

Quelle: „Die Arbeit“, Monatszeitschrift für Theorie und Praxis der Deutschen Gewerkschaften, Nr. 2/1954, S. 134.

*

Die Eingruppierung in eine Lohn- oder Gehaltsgruppe, die von der Verwaltung vorgenommen wird, kann vor dem Arbeitsgericht nicht angefochten werden.

DOKUMENT 289

Stellenplan und Tarifvertrag

Urteil des Obersten Gerichtes vom 30. Januar 1953 — 3 Za 13/52.

1. Die Stellenplankommission hat die Aufgabe, die im Tarifvertrag enthaltenen Tätigkeitsmerkmale für die einzelnen Verwaltungsstellen entsprechend den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen konkret festzulegen, d. h. eine unseren wirtschaftlichen und staatlichen Verhältnissen entsprechende Auslegung nach der Qualifikation, dem Tätigkeitsbereich und der Verantwortung der Arbeiter und Angestellten vorzunehmen. Die Grundsätze des Tarifvertrages werden dadurch nicht verletzt, vielmehr entspricht der Stellenplan den tatsächlichen Arbeitsbedingungen im einzelnen Fall.

2. Die Tätigkeit der Stellenplankommission bedeutet eine Verwaltungsmaßnahme zur ständigen Verbesserung der Arbeit des Verwaltungsapparates und Senkung der Verwaltungskosten im Rahmen des gesamten Wirtschaftsplans.

Die Eingruppierung eines Beschäftigten durch das Arbeitsgericht in eine von der Stellenplankommission nicht genehmigte Gehaltsgruppe ist eine unzulässige Nachprüfung der Verwaltungstätigkeit.

Der Kläger ist seit mehreren Jahren bei dem Verklagten als Sachbearbeiter für die Abteilung Landwirtschaft und Erfassung tätig. Er erhält ein Monatsgehalt gemäß der Gruppe VI des Tarifvertrages für die Beschäftigten der öffentlichen Betriebe und Verwaltungen (VBV) vom 1. Februar 1949.

Der Kläger hat Klage erhoben und behauptet, er übe eine verantwortliche Tätigkeit gemäß der Gruppe V des Tarifvertrages aus.

Der Verklagte hat Abweisung der Klage beantragt und zur Begründung ausgeführt, daß nach dem „Haushaltsplan“ die Gehaltsgruppe VI des Tarifvertrages vorgesehen sei und für eine höhere Eingruppierung keine finanziellen Mittel zur Verfügung ständen.

Das Arbeitsgericht in P. hat der Klage stattgegeben. In den Gründen hat es ausgeführt, daß dem Kläger auf Grund seiner Tätigkeit die Vergütungsgruppe V des Tarifvertrages (VBV) zustehe. Der Verklagte sei auch