

(4) Wird durch die betriebliche Kommission festgestellt, daß es sich auf Grund der Eigenart der Produktion in einem Betrieb oder für eine Gruppe von Arbeitern als notwendig erweist, einen Ausgleich über die Frist von drei Monaten hinaus zu zahlen, bedarf dies der Zustimmung des Hauptverwaltungsleiters bzw. des Vorsitzenden des Rates des Bezirkes.

(5) Der für Leistungslohnempfänger gezahlte Lohnminderungsausgleich darf die Höhe des Vormonats nicht überschreiten.

(6) Die Notwendigkeit der Zahlung des Lohnminderungsausgleiches ist monatlich durch die Betriebe zu überprüfen. Ist die Nichterreicherung des bisherigen Verdienstes auf andere Ursachen als die der Arbeitszeitverkürzung zurückzuführen, ist dieser Lohnminderungsausgleich nicht zu zahlen.

(7) Arbeiter, die teilweise im Zeit- und teilweise im Leistungslohn arbeiten, erhalten für die im Zeitlohn gearbeiteten Stunden einen Lohnminderungsausgleich von 6,66 % des ihnen zustehenden tariflichen Zeitlohnes. Für die Gewährung eines Lohnminderungsausgleiches der im Leistungslohn gearbeiteten Stunden gelten die Grundsätze gemäß Absätze 1 bis 3.

(8) Bei der Ermittlung des Lohnausgleichsbetrages für Leistungslohnempfänger ist in der Regel vom Lohn (Leistungsgrundlohn plus Verdienst auf Grund der Normenübererfüllung) der letzten 13 Wochen vor Einführung der verkürzten Arbeitszeit auszugehen. Bei großen Schwankungen des Lohnes im Verlaufe eines Jahres kann bei der Ermittlung des Ausgleichsbetrages das letzte Planjahr vor Einführung der verkürzten Arbeitszeit berücksichtigt werden. Solche Ausnahmeregelungen bedürfen der Zustimmung des Ministers für Arbeit und Berufsausbildung.

(9) Werden Arbeiter als Leistungslohnempfänger innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Einführung der 45-Stunden-Woche neu eingestellt, so kann ihnen der in den Brigaden oder Bereichen zur Zeit der Einstellung gezahlte durchschnittliche Prozentsatz des Ausgleichsbetrages gewährt werden. Über die Gewährung entscheidet der Werkleiter.

#### § 4

##### Allgemeine Grundsätze

(1) Jede über die täglich 7V2stündige oder betrieblich vereinbarte Arbeitszeit im Rahmen der 45-Stunden-Woche hinaus geleistete Arbeit gilt als Überstundenarbeit und ist mit einem Zuschlag zum Tarifgrundlohn entsprechend den geltenden gesetzlichen Bestimmungen zu entlohnen (vgl. § 3 der Verordnung vom 20. Mai 1952 zur Wahrung der Rechte der Werk tätigen und über die Regelung der Entlohnung der Arbeiter und Angestellten [GBl. S. 377]).

(2) Bei Monatslohn- und Gehaltsempfängern wird die Überstunde mit 1/208 des Monatslohnes bzw. Gehaltes berechnet zuzüglich der gesetzlichen Zuschläge.

(3) Die Zahlung von Erschwernis-, Sonn- und Feiertagszuschlägen und Zuschlägen anderer Art hat entsprechend den geltenden gesetzlichen Bestimmungen auf den tariflichen Zeitlohn oder Leistungsgrundlohn zu erfolgen.

(4) Ständige Erschwerniszuschläge, die berufs- oder arbeitsplatzbedingt regelmäßig gezahlt wurden, sind bei der Berechnung des Lohnminderungsausgleiches dann zu berücksichtigen, wenn der Betreffende auf Grund der Einführung der 45-Stunden-Woche insgesamt weniger Erschwerniszuschläge erhält als vorher. In diesen Fällen ist der Unterschiedsbetrag zwischen der Summe der früheren und der jetzigen Erschwerniszuschläge in den Lohnminderungsausgleich einzubeziehen.

(5) Die Zahlung der Zuschläge für die von der Werkleitung eingesetzten Brigadiers erfolgt ebenfalls entsprechend den geltenden gesetzlichen Bestimmungen auf den tariflichen Zeit- oder Leistungsgrundlohn.

(6) Bei gesetzlich zu gewählender Freizeit (Urlaub, Haushaltstag usw.) ist der Lohnminderungsausgleich bei der Ermittlung des Verdienstes mit zu berücksichtigen.

(7) Bei Gewährung unbezahlter Freizeit entfällt für diese Zeit die Zahlung von Lohnausgleich.

(8) Für den Besuch von Schulungen und Lehrgängen gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Bei Lehrgängen mit einer Dauer von mehr als 14 Tagen erhalten Monatslohn- und Gehaltsempfänger ihr bisheriges Gehalt, Zeit- und Leistungslohnempfänger den Zeit- bzw. Leistungsgrundlohn plus 6,66 % Lohnausgleich.

(9) Die Grundsätze für die Regelung der Lohnfragen bei Einführung der 45-Stunden-Woche gelten nur für Arbeiter und Angestellte, die auf Grund des Gesetzes über die Verkürzung der Arbeitszeit verkürzt arbeiten. Sie gelten nicht für Halbtagsbeschäftigte, Stundekräfte und Jugendliche sowie für Arbeiter und Angestellte, die bereits auf Grund der Anordnung vom 1. Juli 1954 über die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit bei Arbeiten unter besonders schweren oder gesundheitsgefährdenden Bedingungen (ZBl. S. 305) bzw. auf Grund von Arbeitsschutzanordnungen 45 Stunden oder weniger in der Woche arbeiten.

(10) Jugendlichen über 16 Jahren, die im 3-Sticht-System beschäftigt sind, ist bei Fortfall der 6. Nachtschicht der Tariflohn (Zeitlohn bzw. Leistungsgrundlohn) entsprechend der gesetzlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu sichern.

(11) Die notwendigen Mittel für die Zahlung des Lohnminderungsausgleiches im Zusammenhang mit der Arbeitszeitverkürzung sind aus dem geplanten Lohnfonds der Betriebe zu zahlen. Ergibt sich auf Grund der Verkürzung der Arbeitszeit eine Überschreitung des Lohnfonds, sind in begründeten Ausnahmefällen die zusätzlichen Mittel bei dem zuständigen Minister bzw. Vorsitzenden des Rates des Bezirkes zu beantragen. Der Minister bzw. der Vorsitzende des Rates des Bezirkes kann zur Sicherung der festgelegten lohnpolitischen Grundsätze im Zusammenhang mit der Verkürzung der Arbeitszeit den notwendigen Ausgleich des Lohnfonds im Bereich seines Ministeriums bzw. des Bezirkes vornehmen. g<sup>^</sup>

Diese Durchführungsbestimmung tritt mit Wirkung vom 18. Januar 1957 in Kraft.

Berlin, den 4. Februar 1957

Der Minister  
für Arbeit und Berufsausbildung  
**M a c h e r**

#### Zweite Durchführungsbestimmung\* zum Gesetz über die Verkürzung der Arbeitszeit.

Vom 4. Februar 1957

Auf Grund des § 8 des Gesetzes vom 18. Januar 1957 über die Verkürzung der Arbeitszeit (GBl. I S. 73) wird im Einvernehmen mit dem Bundesvorstand des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes folgendes bestimmt:

#### § 1

Wird bei der Verkürzung der Arbeitszeit auch die gesetzliche Arbeitszeit der Jugendlichen berührt (z. B. bei Wegfall der 6. Nachtschicht in dreischichtig arbeitenden Betrieben), so sind diese Jugendlichen in die günstiger • Arbeitszeitregelung einzubeziehen.

\* 1. DB (GBl. I S. 117)