Art. 18, Erl. 2, 3, 4

2. Für das Recht auf Arbeitsbedingungen, die die Gesundheit, die kulturellen Ansprüche und das Familienleben sichern, fehlen feste Maßstäbe. Wegen des Fehlens einer Interessenvertretung können die Arbeitnehmer in der SBZ nicht in den Genuß optimaler Arbeitsbedingungen kommen.

3. Das Lohnsystem beruht auf dem Leistungsprinzip¹⁴. Die wichtigste Lohnform ist der Stücklohn, durch den das Leistungsprinzip am besten verwirklicht werden kann. Der Stücklohn wird errechnet aus einer Multiplikation eines Grundlohnes mit dem Prozentsatz der Normerfüllung. Die Norm soll empirisch ermittelt werden (technisch begründete Arbeitsnorm = TAN). Jedoch wird als Grundlage nicht die Leistung des Durchschnitts, sondern die von Aktivisten genommen. Da der reine Stücklohn oft zu Schluderarbeit führt, soll neuerdings durch Gewährung des Prämienstücklohns auch die Qualität der Arbeit bei der Lohnberechnung berücksichtigt werden. Bei dem reinen Zeitlohn werden weder Qualität noch Quantität der Arbeit berücksichtigt. Er wird deshalb dort, wo aus technischen Gründen der Stücklohn nicht eingeführt werden kann, durch den Prämienzeitlohn ersetzt. Durch die Zahlung zusätzlicher Prämien für gute und schnelle Arbeit wird die Bezahlung nach Zeit ergänzt. Für jeden Industriezweig bestehen acht Lohngruppen, in die jeder Arbeitsplatz nach der Qualifikation, die er verlangt, eingestuft wird. Die Differenzierung zwischen den Sätzen der einzelnen Industriezweige und innerhalb der Industriezweige zwischen den Lohngruppen ist stark, wenn sie auch in letzter Zeit gemildert wurde.

4. Die Lohnsätze gelten einheitlich für Mann und Frau und für Erwachsene und Jugendliche. Es gibt also keinen prozentualen Abschlag für weibliche oder jugendliche Beschäftigte. Das ist beim Leistungslohn nicht notwendig, weil es bei ihm ohnehin nur auf die reine Leistung, nicht aber auf das Geschlecht oder das Alter des Arbeitnehmers ankommt. Da die Leistungen von Frauen bei körperlicher Arbeit naturgemäß im Regelfälle geringer sind als die der Männer, sind diese zu einem größeren Prozentsatz in niedrigere Lohnstufen eingruppiert als jene¹⁵.

14 Haas - Leutwein (Mampel), Die rechtliche und soziale Lage der Arbeitnehmer in der sowjetischen Besatzungszone, Bonner Bericht, 1959, S. 67 ff.; Mampel, Die arbeitsrechtliche Entwicklung in der sowjetischen Besatzungszone, Die Sozialpolitik in der sowjetischen Besatzungszone Deutschlands, Schriften der Gesellschaft für Sozialen Fortschritt, Band 5, 1957, S. 26-30

15 Haas - Leutwein (Mampel), Die rechtliche und soziale Lage der Arbeitnehmer in der sowjetischen Besatzungszone, Bonner Bericht, 1959, S. 228 f.