

geschlossen werden, in denen eine Lohngruppe in Übereinstimmung mit den Festlegungen des WLK bzw. der Rahmenkollektivverträge zu vereinbaren ist.

Die Werkleiter begründen ihre Handlungsweise damit, daß die Bildung von Arbeitsbereichen (Arbeitsaufgaben) die geforderte Senkung der Selbstkosten einschränke und eine Verletzung des Leistungsprinzips darstelle. Dieser Meinung können wir uns nicht anschließen. Wir halten sie sowohl politisch als auch ökonomisch für fehlerhaft.

Für den Werk tätigen bedeutet ein Arbeitsvertrag über mehrere Lohngruppen eine nicht zu vertretende Rechtsunsicherheit über die Höhe seines Verdienstes und damit über die Realität des geplanten Familien-Budgets; er widerspricht also seinen persönlichen Interessen.

Arbeitsverträge über mehrere Lohngruppen wirken sich aber auch nachteilig für die Gesellschaft aus, weil sie die Wirkung des ökonomischen Hebels „Arbeitslohn“ aufheben und geeignet sind, Mängel in der Leistungstätigkeit, in der Organisation der Produktion und der Arbeit zu verdecken. Das tatsächliche Arbeitsvermögen wird ungenügend genutzt und der materielle Anreiz zur Qualifizierung eingeschränkt; die höhere Qualifikation wird nicht in der Praxis wirksam, weil die Betriebsleiter keine Veranlassung sehen, das tatsächliche Arbeitsvermögen exakt zu analysieren und entsprechende Maßnahmen festzulegen. Andererseits benachteiligt die schlechte Leitungstätigkeit Werk tätige mit hohem Arbeitsvermögen, weil dieses nicht richtig genutzt wird und das Arbeitseinkommen entsprechend niedriger ist als bei voller Nutzung des Arbeitsvermögens.

Die umfassende Durchsetzung des Leistungsprinzips verlangt, daß das Arbeitseinkommen der Werk tätigen von der Quantität und Qualität der geleisteten Arbeit abhängig ist. Während als Maß der quantitativen Arbeitsleistung die TAN und andere Leistungskennziffern dienen, wird die Qualität der geleisteten Arbeit mittels der Arbeitsklassifizierung festgelegt. Die Arbeitsklassifizierung hat die Kompliziertheit der ausgeübten Tätigkeit sowie die an die Qualifikation des Werk tätigen gestellten Anforderungen bei der Ausübung der jeweiligen Tätigkeit zu ermitteln. Werden Werk tätige mit hoher Qualifikation mit Arbeiten niedriger Wertigkeit beschäftigt, dann wird die wichtigste Produktivkraft nicht richtig genutzt und die Gesellschaft geschädigt.

Die Gewerkschaften müssen daher von den Wirtschaftsfunktionären fordern, daß sie die Arbeit so organisieren, daß jeder Werk tätige entsprechend seiner Qualifikation im Produktionsprozeß eingesetzt wird.

Es gibt auch Fälle, in denen Werkleiter und leitende

Mitarbeiter das Leistungsprinzip dadurch verletzen, daß sie neu eingestellten Werk tätigen die Entlohnung nach einer überhöhten Lohngruppe zusichern und damit falsche Vorstellungen über ihre Verdienstmöglichkeiten erwecken.

Die Gewerkschaften dürfen auch nicht dulden, daß zwar im Arbeitsvertrag Arbeiten nach einer Lohngruppe vereinbart werden, dem Werk tätigen dann jedoch Tätigkeiten unterschiedlicher Wertigkeit zugewiesen und entsprechend entlohnt werden. Ein solches Vorgehen schmälert die Bedeutung des Arbeitsvertrages und erschüttert das Vertrauen der Werk tätigen in unser sozialistisches Recht.

Das vorher Gesagte trifft auch bei sog. produktionsbedingter wechselhafter Tätigkeit zu. Auch hier müssen die Werkleiter das Arbeitsvermögen der Werk tätigen weitestgehend mit der ausgeübten Tätigkeit in Übereinstimmung bringen. Unter den Bedingungen der technischen Revolution ist es unzweckmäßig, mit hohem Arbeitsaufwand in der Technologie, Arbeitsnormung, Lohnverrechnung usw. einzelne Arbeitsgänge zu normen und der Entlohnung zugrunde zu legen. Hier — wie auch unter den Bedingungen der Werkstatt- und manuellen Fließfertigung — sollten die Arbeitsnormen für einen Komplex von Arbeitsgängen vorgegeben und diese komplexen Arbeitsaufgaben einheitlich in eine Lohngruppe eingestuft werden. Das Zerreißen komplexer Arbeitsaufgaben in einzelne Arbeitsgänge steht im Widerspruch zur Ökonomie der Zeit. Die Entlohnung nach verschiedenen eingruppierten Arbeitsgängen bringt wenig ökonomischen Nutzen und führt oft zu Manipulationen mit der tatsächlich gebrauchten Zeit.

Schwankungen im Lohn werden oft durch Ausgleichszahlungen, willkürliche Verteilung der Arbeitsaufträge sowie über Arbeitsnormen und Kennziffern „reguliert“.

Das Argument, der Übergang zur Entlohnung nach Arbeitsbereichen (Arbeitsaufgaben) erhöhe die Kosten, ist nicht stichhaltig, da in der Regel in den Betrieben weder bei der Kostenplanung noch bei der Kostenabrechnung die Lohnkosten nach der Eingruppierung der Arbeitsgänge erfaßt werden.

Mit der Durchsetzung des Prinzips der Entlohnung nach derjenigen Lohngruppe, die für den im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsbereich bestimmend ist, werden die Betriebe gezwungen, gemeinsam mit den Werk tätigen den gesamten Produktionsprozeß genau zu analysieren, die beste Organisation der Produktion und der Arbeit, die rentabelste Fertigungsmethode und die zweckmäßigste Arbeitsteilung festzulegen. Damit würden sowohl die gesellschaftlichen Erfordernisse als auch die persönlichen Interessen der einzelnen Werk tätigen am besten gewahrt.

*HORST HEZEL, Oberrichter am Bezirksgericht Karl-Marx-Stadt*

## **Wirksamkeit und Zulässigkeit der Kennziffer „Arbeitsdisziplin“ als Kriterium bei der Bemessung des Arbeitslohns**

Die ökonomischen Hebel Lohn und Prämie sind so einzusetzen, daß jeder Werk tätige zu einer Arbeitsleistung mit höchstem ökonomischen Wirkungsgrad angespornt wird. Das setzt voraus, daß die Arbeitsleistung mittels exakter Leistungskennziffern gemessen wird.

### **Anforderungen an die dem Arbeitslohn zugrunde liegenden Kennziffern**

Nach § 40 Abs. 2 GBA ist die Arbeitsleistung nach der Quantität und Qualität der Arbeit zu messen. Die

Qualität der Arbeit in dieser Allgemeinheit umfaßt sowohl die Qualität des Arbeitsergebnisses als auch die Anforderungen, die an das Arbeitsvermögen des Werk tätigen in seinem Arbeitsbereich gestellt werden (qualitative Arbeitsbewertung). Im folgenden soll jedoch nur auf die Arbeitsleistung eingegangen werden, die an Hand ihres Ergebnisses direkt meßbar ist.

Das Oberste Gericht hat in seinem Urteil vom 29. Mai 1964 — Za 5/64 — (Arbeit und Arbeitsrecht 1964, Heft 17, S. 403 ff.) ausgeführt, daß unter „Arbeitsmaß“ zu verstehen sind: „Kennziffern im Sinne des §44 GBA, wie