

TAN. VAN, Materialverbrauchsnormen, Kennziffern für Kapazitätsausnutzung u. ä., mit deren Hilfe die vom Werk tätigen zu leistende Arbeit eindeutig bestimmbar ist.“ Das Oberste Gericht verwendet hier den Begriff „Kennziffer“ als Oberbegriff für Arbeitsnormen und Kennziffern im eigentlichen Sinne. Das entspricht auch der im § 44 Abs. 1 GBA verwendeten Systematik, wo von Arbeitsnormen und anderen Kennziffern die Rede ist.

Deshalb soll auch hier der einheitliche Begriff „Kennziffer“ verwendet werden, unabhängig davon, ob es sich um eine Arbeitsnorm zur Messung des Arbeitszeitaufwandes oder um eine andere Kennziffer zur Messung der sich im Arbeitsergebnis niederschlagenden Arbeitsleistung handelt.

Den Kennziffern sind folgende Merkmale gemeinsam:

1. Sie müssen planmäßig ausgearbeitet werden, technisch begründet sein und auf der Grundlage der Analyse des Arbeitsverfahrens ein exaktes Maß der Arbeit darstellen.
2. Sie müssen der Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts, der Verbesserung der Arbeitsorganisation und damit der Anwendung des produktivsten Fertigungsverfahrens dienen.
3. Sie müssen den Menschen in den Mittelpunkt stellen und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen dienen.
4. Sie müssen unter aktiver Teilnahme der Werk tätigen ausgearbeitet werden und deren Erfahrungen und schöpferische Fähigkeiten berücksichtigen.
5. Sie müssen von den Werk tätigen, die nach ihnen arbeiten, beeinflussbar und erfüllbar sein.
6. Sie müssen die Verbindung zwischen persönlichen und gesellschaftlichen Interessen herstellen, indem sie in Verwirklichung des ökonomischen Gesetzes zur Verteilung nach der Arbeitsleistung den Werk tätigen einen wirkungsvollen Anreiz zur Steigerung der Arbeitsproduktivität mittels Anwendung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts, Qualifizierung, Ausnutzung der Arbeitszeit usw. geben.

#### **Zur ökonomischen Wirksamkeit der Kennziffer „Arbeitsdisziplin“**

Der Meinungsstreit über die Wirksamkeit und die Zulässigkeit der Kennziffer „Arbeitsdisziplin“ ist in den letzten Jahren im Zusammenhang mit dem verstärkten Übergang zu Prämienlohnsystemen und mit der Bindung des festen MDN-Betrages an Kennziffern in ein solches Stadium getreten, daß eine Klärung nunmehr dringend erforderlich ist. Das Bestreben, die Arbeitsdisziplin als Kennziffer anzuwenden, hat sich auf alle produktiven Bereiche der Volkswirtschaft ausgedehnt. Allerdings wird dabei sowohl in der Festlegung von Maßstäben als auch in der praktischen Handhabung sehr uneinheitlich verfahren.

Es gibt Festlegungen, nach denen bei Verstößen gegen die Arbeitsdisziplin ein bestimmter Teil der Mehrlohnprämie bzw. des MDN-Betrages wegfällt, aber auch solche Bestimmungen, daß die Mehrlohnprämie bzw. der MDN-Betrag ganz entzogen werden kann. So ist seit dem 1. April 1959 eine zwischen dem Zentralvorstand der IG Druck und Papier und der Staatlichen Plankommission, Abteilung Leichtindustrie, Sektor Holz/Papier/Polygraphie, abgeschlossene Vereinbarung über Grundsätze bei der Anwendung des Prämienlohns in Kraft, die in Ziff. 11 vorsieht:

„Eine Kürzung der Prämien bzw. Streichung erfolgt, wenn Verstöße gegen die Arbeitsdisziplin oder Arbeitsmoral vorliegen, z. B. bei unentschuldigtem Fehlen bei der Schicht oder unentschuldigtem Fernblei-

ben (Schichtplan) der Sonntags-, Reparatur- und Reinigungsarbeit, in der Regel

eine Fehlschicht = Entzug von 30 % der Monatsprämie,

zwei Fehlschichten = Entzug von 60 % der Monatsprämie,

drei Fehlschichten = Entzug der gesamten Monatsprämie.“

In den volkseigenen Betrieben der Steinkohlenindustrie gilt eine ähnliche Regelung bezüglich der Untertageprämie.

Ich habe in mehreren Betrieben vergeblich zu erfahren versucht, ob die Anwendung der Kennziffer „Arbeitsdisziplin“ positive ideologische und ökonomische Auswirkungen hat. Es war nicht möglich, an Hand konkreter Tatsachen nachzuweisen, daß diese Kennziffer wesentlich zur besseren Einstellung zur Arbeit und damit zu höheren ökonomischen Ergebnissen beiträgt.

Meist liegen der Kürzung oder dem Entzug der Mehrlohnprämie solche Arbeitspflichtverletzungen zugrunde, die sich auf das vom Werk tätigen zu erbringende Arbeitsmaß sowohl hinsichtlich der Quantität als auch der Qualität — und damit auf das ökonomische Ergebnis des Betriebes — nicht nachteilig auswirkten. Somit kann auch unter diesem Gesichtspunkt die Kennziffer „Arbeitsdisziplin“ keine positive ökonomische Auswirkung erlangen.

Andererseits wurden aber eine Reihe negativer Auswirkungen festgestellt. Die allgemeine Kennziffer „Arbeitsdisziplin“ führt — zumindest dann, wenn nicht konkret festgelegt ist, welche Verstöße gegen die Arbeitsdisziplin sich in welcher Höhe nachteilig auf die Mehrlohnprämie bzw. auf den MDN-Betrag auswirken — zu subjektiven und willkürlichen Entscheidungen der leitenden Mitarbeiter der Betriebe und zur Vernachlässigung der politisch-ideologischen Erziehungsarbeit. Die Folge ist Unzufriedenheit bei den Arbeitern darüber, daß auf diese Weise in den Lohn eingegriffen werden kann, obwohl sie dem Betrieb keine ökonomischen Nachteile zugefügt haben. Das trägt keinesfalls zur Festigung der sozialistischen Einstellung zur Arbeit bei.

Schließlich verstößt es gegen das ökonomische Gesetz der Verteilung nach der Arbeitsleistung, wenn Arbeitslohn, auf den infolge Erfüllung anderer Kennziffern bereits ein Anspruch erworben wurde, wegen eines Verstoßes gegen die Arbeitsdisziplin wieder entzogen wird, obwohl diese Arbeitspflichtverletzung nicht einmal Einfluß auf das Arbeitsergebnis hatte. Noch viel deutlicher wird der Verstoß gegen das Leistungsprinzip, wenn beispielsweise die Verletzung der Arbeitsdisziplin, die zum Entzug bzw. zur Kürzung der Mehrlohnprämie führte, längere Zeit zurückliegt. Der Entzug (bzw. Kürzung) erfaßt in diesem Fall sogar noch den Arbeitslohn, den der Werk tätige später erzielt hat.

#### **Zur Zulässigkeit der Kennziffer „Arbeitsdisziplin“**

Die noch geltende Direktive zur Verwirklichung des Grundsatzes „Neue Technik — neue Normen“ und Anwendung ökonomisch zweckmäßiger Lohnformen in der volkseigenen Wirtschaft im Jahre 1964 (GBl. 1964 II S. 75)\* regelt in Abschn. II Ziff. 1 u. a., daß bei der Anwendung des MDN-Betrages „die teilweise... noch vorhandene einseitige Bindung an die... Arbeitsdisziplin zu überwinden“ ist.

\* Vgl. Abs. 2 der Präambel zur Direktive zur Verwirklichung des Grundsatzes „Neue Technik - neue Normen“ und zur produktionswirksamen Gestaltung des Arbeitslohnes in der volkseigenen Wirtschaft und in den Betrieben mit staatlicher Beteiligung vom 30. November 1964 (GBl. 1965 n S. 21).