

die Dinge regelmäßig weniger kompliziert. Der MDN-Betrag wird jedoch zum Teil personengebunden, zum Teil an die Arbeitsaufgabe gebunden, zum Teil abteilungs- oder bereichsweise gewährt. Vereinzelt ist es auch so, daß die Höhe des MDN-Betrages für einen ganzen Betrieb einheitlich festgesetzt wurde. Regelmäßig ist dabei die jeweilige Lohngruppe der von den Werk-tätigen ständig oder überwiegend ausgeübten Arbeit die Ausgangsbasis. Vor den Gerichten steht hier die Aufgabe, exakt zu ermitteln, nach welchen Gesichtspunkten der MDN-Betrag festgelegt wurde. An Hand dieser Feststellungen muß dann differenziert entschieden werden, auf welchen MDN-Betrag im Falle der Übertragung einer anderen Arbeit Anspruch besteht. Es wäre fehlerhaft, ohne Berücksichtigung der betrieblichen Besonderheiten davon auszugehen, daß bei vorübergehender Übertragung einer anderen Arbeit stets der dafür festgelegte MDN-Betrag zu zahlen ist. So ist jedoch z. B. dann zu verfahren, wenn die Gewährung des MDN-Betrages an die Erfüllung von Leistungskenn-ziffern geknüpft ist. Hier nähert sich der MDN-Betrag einer Lohnform, so daß bei vorübergehender Übertragung einer anderen Arbeit die entsprechenden Konsequenzen gezogen werden müssen. Sofern der MDN-Betrag nicht an Leistungskennziffern geknüpft ist, unterliegt er bei vorübergehender Übertragung einer anderen Arbeit keiner Veränderung. Er ist als personengebunden zu betrachten, weil es an der Meßbarkeit der Leistung als Grundlage für seine Veränderung bei vorübergehender Übertragung einer anderen Arbeit fehlt.

Es erweist sich als notwendig, daß die zuständigen staatlichen Organe zentrale Regelungen schaffen und auf eine einheitliche Verfahrensweise in den Betrieben hinwirken. Dadurch könnten Meinungsverschiedenheiten und Streitfälle vermieden werden.

#### Zur Kennziffer „Arbeitsdisziplin“

Die Direktiven zur Verwirklichung des Grundsatzes „Neue Technik — neue Normen“ orientieren darauf, daß den Lohnformen neben technisch begründeten Arbeitsnormen stärker qualitative Leistungskennziffern zugrunde zu legen sind. Die Anwendung von Lohnprämien innerhalb der Lohnformen setzt das Vorhandensein von Leistungskennziffern voraus. Die Direktiven orientieren insbesondere auf Kennziffern für die Qualität und Kosten der Erzeugnisse, die rationelle Ausnutzung des Grundfonds, die Senkung des Material- und Energieverbrauchs. In der Direktive für das Jahr 1964 wird gefordert, die in einigen Bereichen noch vorhandene einseitige Bindung an die Normerfüllung sowie an die Arbeitsdisziplin zu überwinden. In zunehmendem Maße handhaben die Betriebe die Festsetzung von Kennziffern in Übereinstimmung mit den Direktiven. Insoweit treten auch keine Streitfälle bei den Gerichten auf. Streitfälle sind jedoch dann zu verzeichnen, wenn Lohnprämien gekürzt werden, obwohl die hierbei herangezogenen Kennziffern keine exakte Meßbarkeit der Arbeitsleistung oder des Arbeitsergebnisses zulassen und zum Teil vom Werk-tätigen nicht beeinflussbar sind. Im Mittelpunkt stehen insbesondere Streitfälle hinsichtlich der Anwendung einer allgemeinen, undifferenzierten Kennziffer „Arbeitsdisziplin“.

Die Wahrung der sozialistischen Arbeitsdisziplin ist ein Grundanliegen bei der Verwirklichung des Gesetzbuchs der Arbeit. Sie muß auch mit materiellen Mitteln gesichert werden. Allerdings können und sollen die Werk-tätigen ebensowenig ausschließlich materiell an einer hohen Arbeitsdisziplin interessiert werden, wie die Arbeitsdisziplin in allgemeiner, undifferenzierter Form zum Maßstab für die Bewertung von Lohnbestandteilen gemacht werden kann. Da es hierüber in der betrieblichen Praxis Unklarheiten und Fehler gab, hat der

Bundesvorstand des FDGB zur Anwendung der Kennziffer „Arbeitsdisziplin“ für die Gewährung von Mehrlohnprämien Stellung genommen. In seinem Standpunkt wird u. a. ausgeführt, daß die Gewerkschaften Arbeitsbummelei und andere Verstöße gegen die Arbeitsdisziplin keineswegs billigen. Sie orientieren auf erzieherische Auseinandersetzungen in den gewerkschaftlichen Mitgliederversammlungen und vor den Konfliktkommissionen sowie auf die Forderung an die Betriebsleiter, die disziplinarische Verantwortlichkeit entsprechend den betrieblichen Arbeitsordnungen durchzusetzen. Sie treten auch für die materielle Verantwortlichkeit der Werk-tätigen ein, wenn durch die Verletzung von Arbeitspflichten schuldhaft ein Schaden verursacht wurde. Schließlich sind sie für eine Überprüfung und ggf. auch Neufestsetzung der zusätzlich zum Lohn gewährten Prämien, Nachtschichtprämien usw., wenn der Werk-tätige die für ihre Gewährung erforderlichen Leistungen nicht oder nicht in vollem Umfang erbracht hat. Die Gewerkschaften wenden sich jedoch gegen die Praxis verschiedener Betriebe, die bei der Ausgestaltung der Lohnformen mit der Festsetzung einer allgemeinen, undifferenzierten Kennziffer „Arbeitsdisziplin“ gegen die Grundsätze für die Anwendung ökonomisch zweckmäßiger Lohnformen und damit gegen die sozialistische Gesetzlichkeit verstoßen.

Das Grundanliegen des gewerkschaftlichen Standpunkts stimmt mit den Auffassungen des Obersten Gerichts überein. Da die Gerichte verschiedentlich vor die Frage gestellt werden, ob die allgemeine Kennziffer „Arbeitsdisziplin“ ein zulässiges Differenzierungskriterium für die Bemessung des Arbeitslohns ist, müssen die Ergebnisse der Rechtsprechung hierzu verallgemeinert werden.

Gemäß § 39 Abs. 1 in Verbindung mit § 46 Abs. 2 und 3 und § 44 Abs. 1 GBA ist für die Gewährung der Entlohnung des Werk-tätigen das Verhältnis der von ihm tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung zum festgesetzten Arbeitsmaß ausschlaggebend. Das Oberste Gericht hat in seinem Urteil vom 29. Mai 1964 — Za 5/64 — (Arbeit und Arbeitsrecht 1964, Heft 17, S. 403) ausgeführt, daß unter „Arbeitsmaß“ Kennziffern und Arbeitsnormen, Materialverbrauchsnormen, Kennziffern für Kapazitätsausnutzung u. ä. zu verstehen sind, mit deren Hilfe die vom Werk-tätigen zu leistende Arbeit eindeutig bestimmbar ist.

Diese eindeutige Bestimmbarkeit fehlt jedoch, wenn ein Betrieb pauschal festlegt, daß bei groben Verstößen gegen die Arbeitsdisziplin die Prämie teilweise oder ganz entzogen werden kann. So wurden z. B. in einem Berliner Betrieb bei mehr als zwei unentschuldigtem Fehlstunden 10 % und bei mehr als acht unentschuldigtem Fehlstunden 100% der Lohnprämie des ganzen Monats abgezogen. In verschiedenen Betrieben bestimmte der Abteilungsleiter bzw. der Meister die Höhe des Abzuges von der Lohnprämie, wenn die Disziplin verletzt wurde. Mit so allgemeinen Kennziffern wurden vielfach Werk-tätige für ein Verhalten zur Verantwortung gezogen, das keinen direkten Einfluß auf die Arbeitsleistung oder das Arbeitsergebnis hatte. Das ist unzulässig.

Zum Teil versuchen leitende Mitarbeiter des Betriebes, notwendigen Auseinandersetzungen aus dem Wege zu gehen, indem sie Kürzungen von den Lohnprämien vornehmen. In einem Betrieb wurde z. B. ein Abzug von der Lohnprämie vorgenommen, weil der Werk-tätige unrichtige Angaben auf einem Arbeitsauftragsschein gemacht haben sollte. In diesem Fall wäre es erforderlich gewesen, die sich evtl. dahinter verborgenden Betrügereien aufzudecken und nur den der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung entsprechenden Lohn zu zahlen. Die Kürzung der Lohnprämie ohne Klärung des Sachver-