

halts ist dagegen unzulässig. Da der Vorgang in seiner wirklichen Bedeutung aufgeklärt blieb, fehlt es auch an einer erzieherischen Wirkung auf den Werk tätigen, dem das Unrechte seines Tuns nicht bewußt gemacht wurde. Auf die fehlerhafte Handlung des Werk tätigen reagierte der Betrieb vielmehr mit einer Maßnahme, die sich im Ergebnis als Geldstrafe darstellt, für die es im Arbeitsrecht keine gesetzliche Grundlage gibt.

Für Bummelstunden dürfen kein Lohn, keine Lohnprämie bzw. kein MDN-Betrag gezahlt werden. Das ergibt sich aus den Bestimmungen des Gesetzbuchs der Arbeit. Hierzu bedarf es keiner besonderen Kennziffer. Mit Hilfe der Kennziffern muß vielmehr ein hoher materieller Anreiz bewirkt werden, höchstmögliche Arbeitsergebnisse bei geringstem Kostenaufwand und bester Qualität zu erzielen. Eine allgemeine undifferenzierte Kennziffer „Arbeitsdisziplin“ übt keine solchen Wirkungen aus, wenn sie nur so angewandt wird, daß ein beträchtlicher Teil der Lohnprämie praktisch für die bloße Anwesenheit im Betrieb gezahlt wird, während dieser Teil dann entfällt, wenn der Werk tätige ohne triftigen Grund der Arbeit fernbleibt. Die Gerichte müssen nicht zuletzt mit dem Mittel der Gerichtskritik den Betrieben helfen, zu exakten Kennziffern zu kommen, in denen auch die Arbeitsdisziplin der Werk tätigen in konkreter Form berücksichtigt wird.

Wenn auch die Anwendung einer allgemeinen undifferenzierten Kennziffer „Arbeitsdisziplin“ abgelehnt wird, so kann und muß dennoch die sozialistische Arbeitsdisziplin in vielfältiger Weise konkret und differenziert in den Leistungskennziffern berücksichtigt werden, die der Gewährung der Lohnprämien zugrunde zu legen sind. An den Werk tätigen müssen bei der Verrichtung seiner Arbeit, insbesondere an die quantitative und qualitative Erfüllung seiner Arbeitsaufgaben, solche Anforderungen gestellt werden, die unmittelbar Einfluß auf die Arbeitsleistung oder das Arbeitsergebnis haben. Dabei können z. B. Faktoren wie der Material- und Energieverbrauch, die Fehlerquote, die Kapazitätsauslastung sowie die vom Werk tätigen beeinflussbare Reparaturanfälligkeit von Maschinen und Einrichtungen u. ä. berücksichtigt werden. Festlegungen dieser Art bilden objektive Bewertungsmaßstäbe, die es auch gestatten, die Lohnprämie in direkter Abhängigkeit von der Erfüllung der Arbeitsaufgaben des Werk tätigen zu differenzieren.

Die Gerichte müssen diese Entwicklung in den Betrieben unterstützen. Sie müssen in jedem einzelnen Fall durch gründliche Aufklärung des Sachverhalts feststellen, ob und in welchem Maße das Verhalten des Werk tätigen, das zur Minderung der Lohnprämie führte, tatsächlich Einfluß auf die Arbeitsleistung oder das Arbeitsergebnis hatte, und hiernach entscheiden, in welchem Verhältnis zur gesamten Höhe eine Minderung der Lohnprämie berechtigt ist.

Die Gerichte sind nicht befugt, die betrieblichen Festlegungen hinsichtlich der Differenzierung der Lohnprämien (z. B. 30 % für Qualität, 40 % für Material- und Energieverbrauch, 30 % für Kapazitätsauslastung) nachzuprüfen; sie sind an die vom Betrieb festgelegte Bewertung gebunden. Die Direktive zur Verwirklichung des Grundsatzes „Neue Technik — neue Normen“ für das Jahr 1965 bestimmt allerdings eindeutig, daß die Höhe der erreichbaren Lohnprämien abhängig von der Exaktheit und Beeinflussbarkeit der Leistungskennziffern differenziert festzusetzen ist. Sofern die Gerichte bei anhängigen Streitfällen feststellen, daß die Betriebe diesen Grundsatz nicht beachten, können sie mit der Gerichtskritik auf eine Veränderung hinwirken. Sie haben jedoch keine Möglichkeit, abweichend von den Festlegungen des Betriebes eine andere Verteilung der Lohnprämie vorzunehmen und — davon abgeleitet — den Werk tätigen Forderungen zuzusprechen.

Von-bis-Gehälter, qualitative Arbeitsbewertung, Leistungszuschläge

§ 47 GBA sieht vor, daß für Tätigkeiten, bei denen die technisch-ökonomischen Bedingungen eine exakte Messung der Leistungen nicht zulassen, Leistungszuschläge für überdurchschnittliche Leistungen gewährt werden können. Die Rahmenkollektivverträge können entsprechende Regelungen treffen.

Bei der Diskussion über den Entwurf des Gesetzbuchs der Arbeit bestand allgemein Klarheit darüber, daß die Bestimmung des § 47 durch die Festlegung von Gehältern verwirklicht werden sollte, die eine Differenzierungsmöglichkeit im Sinne von Leistungszuschlägen innerhalb einer Von-bis-Spanne zulassen. Nach Inkrafttreten des Gesetzbuchs der Arbeit haben sich jedoch unterschiedliche Auffassungen herausgebildet, die zu einer unterschiedlichen Praxis geführt haben.

In einigen Rahmenkollektivverträgen (z. B. für die staatlichen Organe, für das Gesundheitswesen, für den sozialistischen Binnenhandel) wird ausdrücklich bestimmt, daß die Von-bis-Spannen der Gehaltsgruppen Leistungszuschläge sind. Diese unterliegen ohne jede Einschränkung den Bestimmungen des § 47 GBA. Zusätzlich zu § 47 Abs. 2 GBA enthalten die Rahmenkollektivverträge Regelungen für das Verfahren bei der Überprüfung von Leistungszuschlägen und hinsichtlich der Einbeziehung der Gewerkschaften. Soweit aus der Gewährung, Minderung bzw. dem Entzug von Leistungszuschlägen auf der Grundlage dieser kollektivvertraglichen Bestimmungen Streitfälle auftreten, ist der Rechtsweg nicht zulässig. Es ist Sache des Betriebsleiters, über die Gewährung, Minderung bzw. den Entzug von Leistungszuschlägen zu entscheiden. Allerdings muß er beachten, daß § 47 Abs. 2 GBA die Beratung in der Gewerkschaftsgruppe und die Entscheidung im Einvernehmen mit der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung verlangt. Bei der Entscheidung hierüber müssen sich die Gerichte jedoch Klarheit verschaffen, ob es sich nach den rahmenkollektivvertraglichen Bestimmungen um Leistungszuschläge handelt.

In einigen Betrieben werden die Von-bis-Spannen der Gehälter seit Jahren für die Gewährung von Leistungszuschlägen im Sinne des § 47 GBA gehandhabt, ohne daß die Rahmenkollektivverträge dies ausdrücklich so festlegen. Ein solches Verfahren wird für zulässig angesehen, wenn es im gesamten Betrieb einheitlich angewandt wird. Es ist jedoch zu fordern, daß die Beträge innerhalb der Von-bis-Spannen als Leistungszuschläge für überdurchschnittliche Leistungen gewährt, bei der Gewährung, Minderung oder dem Entzug die gewerkschaftlichen Rechte beachtet werden und auch den Werk tätigen gegenüber hierüber Klarheit geschaffen worden ist. Der Werk tätige muß wissen, daß es sich bei dem über das Anfangsgehalt hinausgehenden Betrag um einen Leistungszuschlag handelt. Sofern in Streitfällen wegen der Gewährung, Minderung oder des Entzuges des Leistungszuschlages die Gerichte angerufen werden, müssen sie beim Vorliegen der vorstehend charakterisierten Voraussetzungen die Klage als unzulässig zurückweisen, da der Rechtsweg nicht gegeben ist.

In einigen Bereichen (z. B. ist das aus der WB Schiffbau bekannt) werden die Von-bis-Spannen der Gehaltsgruppen zu Zwecken der qualitativen Arbeitsbewertung benutzt. Zu den Gehaltsgruppen wurden Zwischengruppen geschaffen. Nach erweiterten Tätigkeitsmerkmalen werden die Tätigkeiten in diesen Fällen nicht nur in die jeweilige Gehaltsgruppe, sondern zugleich in eine der dazugehörigen Zwischengruppen eingruppiert, und die Werk tätigen erhalten das dafür innerhalb der Von-bis-Spanne festgesetzte Gehalt. In diesen Fällen kann von einer Gewährung von Leistungszuschlägen nicht gesprochen werden. Deshalb sind die Bestimmungen des