

zulässig. Wenn jedoch ein Werkträger in bestimmtem Wechsel in völlig unterschiedlichen Arbeitsbereichen bzw. Berufen tätig sein müsse (z. B. im Sommer als Schwimmeister, im Winter als Heizer), dann müsse im Arbeitsvertrag eindeutig die Dauer der unterschiedlichen Tätigkeit und die für die jeweilige Tätigkeit zu zahlende Lohn- oder Gehaltsgruppe festgelegt werden³. Besondere Probleme träten in der Landwirtschaft, z. B. in volkseigenen Gütern, Tierzuchtbetrieben usw., auf, weil dort die Organisation der Produktion stark von der Jahreszeit und der Witterung abhängig sei. Insofern sei ggf. eine Modifizierung des gewerkschaftlichen Standpunkts erforderlich.

Die Gewerkschaften wenden sich — wie Kollegin Müller darlegte — in voller Übereinstimmung mit dem Bericht des Präsidiums des Obersten Gerichts entschieden gegen die Praxis mancher Betriebe, die allgemeine, undifferenzierte Kennziffer „Arbeitsdisziplin“ zu einem Kriterium für die Bemessung des Arbeitslohns zu machen und Verstöße gegen die Arbeitsdisziplin schlechthin durch Abzüge von der bereits erarbeiteten Mehrlohnprämie zu ahnden. Dagegen hat der FDGB keine Bedenken gegen die Festlegung bestimmter, am Arbeitsergebnis konkret meßbarer, dieses Ergebnis direkt beeinflussender Pflichten als Kennziffern in Lohnformen⁴.

P ä t z o l d hielt die Aufforderung an die Gerichte, die allgemeine Kennziffer „Arbeitsdisziplin“ zu konkretisieren, für unzulässig, weil damit staatliche Leitungstätigkeit im Betrieb überprüft würde. Solange die Kennziffer, die vom Gesetz her nicht verboten sei, existiere, müßten die Gerichte auch auf ihrer Grundlage entscheiden. Pätzold räumte jedoch ein, daß die Relationen zwischen der Verletzung der Arbeitsdisziplin und dem Lohnabzug häufig nicht vertretbar seien und daß die Gerichte deshalb bei den Betrieben auf die Einführung meßbarer Kennziffern hinwirken sollten.

Kollege Rosenfeld, Mitarbeiter des FDGB-Bezirksvorstandes Groß-Berlin und Schöffe am Senat für Arbeitsrechtssachen des Obersten Gerichts, gab zu bedenken, ob bei der Behandlung der innerhalb der Von-bis-Spannen gewährten Vergütung Zugeständnisse an die betriebliche Praxis gemacht werden sollten. Er hielt es für unzulässig, den Betrieben zu gestatten, von sich aus bei den Von-bis-Gehältern Leistungszuschläge einzuführen, wenn dies nicht — wie z. B. im Bereich der Nahrungsmittelindustrie — im Rahmenkollektivvertrag vereinbart wurde. Rosenfeld wandte sich auch gegen die Rechtsprechung des Obersten Gerichts zur Behandlung des Leistungszuschlages im Falle der Entlohnung nach einer zu niedrigen Gehaltsgruppe. Die Gewährung des Leistungszuschlages entspreche dem Bestreben des Betriebes, eine leistungsgerechte Entlohnung herbeizuführen. Stelle das Gericht fest, daß der Werkträger nach einer zu niedrigen Gehaltsgruppe entlohnt wurde, so müsse folglich auf den nachzuzahlenden Differenzbetrag der bisher gewährte Leistungszuschlag angerechnet werden.

Das Präsidium des Obersten Gerichts blieb — wie Präsident Dr. Toeplitz im Schlußwort mitteilte — nach Erörterung der Vorschläge von Pätzold und Rosenfeld sowohl in bezug auf die Kennziffer „Arbeitsdisziplin“ als auch im Hinblick auf die Leistungszuschläge bei Von-bis-Gehältern bei seinem im Bericht fixierten Standpunkt.

Zu einem dritten Komplex sind diejenigen Diskussionsbeiträge zu rechnen, die sich mit lohnrechtlichen Pro-

³ Vgl. Muih, „Exakte Festlegung des Arbeitsbereichs und der Lohngruppe“, NJ 1365 S. 508 f.

⁴ Vgl. Hezel, „Wirksamkeit und Zulässigkeit der Kennziffer „Arbeitsdisziplin“ als Kriterium bei der Bemessung des Arbeitslohns“, NJ 1965 S. 509 ff.

blemen beschäftigten, die weder im Bericht des Präsidiums noch im Referat Rudelts berührt worden waren.

Mit interessantem Faktenmaterial zu einigen Fragen der *Entlohnung im Bereich der Landwirtschaft* wartete der Direktor des Bezirksgerichts Schwerin, Heuckendorf, auf. Es sei auffällig, daß die meisten Lohnstreitigkeiten nicht aus volkseigenen Gütern, sondern aus LPGs kommen. Dabei zeige sich, daß sich Arbeitsrecht und LPG-Recht berühren und teilweise sogar kollidieren. Das gelte insbesondere für Landarbeiter, die statutenwidrig in LPGs beschäftigt werden, nicht zu den Spezialisten gehören und aus verschiedenen Gründen noch nicht LPG-Mitglied sind, auf die die LPG bei ihrer Arbeitskräftesituation jedoch nicht verzichten kann; das gelte ferner für Hilfsarbeiter während der Saison, die in einem befristeten Arbeitsrechtsverhältnis zur LPG stehen. Von diesen Werkträgern würden z. B. Forderungen auf Jahresendauszahlung oder auf Vergütung nach Arbeitseinheiten erhoben, wenn dies finanziell günstiger für sie sei als die Entlohnung nach dem VEG-Tarif. Teilweise nähmen auch LPGs „Lohnabzüge“ bei Schadensverursachung und Disziplinwidrigkeiten vor, was zwar bei LPG-Mitgliedern nach der Betriebsordnung als Abzug von Arbeitseinheiten zulässig sei, sich jedoch bei Landarbeitern, für die arbeitsrechtliche Grundsätze gelten, verbiete. Nach Auffassung des Bezirksgerichts Schwerin sind folgende Fragen vordringlich zu klären:

1. Sollen Saisonarbeitskräfte in LPGs auch künftig nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen entlohnt werden?
2. Welche Maßnahmen sind erforderlich, damit die Vergütung für Saisonarbeiter der LPG in ein richtiges Verhältnis zur Bewertung anderer, nicht saisonbedingter Arbeiten in der Landwirtschaft und zum Lohn in der Industrie gebracht wird?

Untersuchungen hätten bestätigt, daß die LPGs bei Landarbeitern und Saisonarbeitskräften fast ausschließlich die Vergütungsgrundsätze des LPG-Rechts anwenden.

Präsident Dr. Toeplitz unterstrich die Notwendigkeit, diese Fragen alsbald zu klären. Auf der für das I. Quartal 1966 geplanten 9. Plenartagung des Obersten Gerichts zu Themen aus dem LPG-Recht soll nach weiteren gründlichen Untersuchungen hierzu Stellung genommen werden.

Über Schwierigkeiten und unterschiedliche Praktiken bei der *Einführung leistungsabhängiger Gehälter für leitende Mitarbeiter* informierte der Direktor des Bezirksgerichts Halle, Dr. Jahn. Vor allem müßten folgende Fragen geklärt werden:

1. Welche Rechtsfolgen ergeben sich, wenn die leitenden Mitarbeiter keine schriftliche Bereitschaftserklärung zur Einführung der leistungsabhängigen Gehälter abgeben?
2. Unter welchen Voraussetzungen kann die schriftliche Bereitschaftserklärung von Werkträgern widerrufen werden?
3. Unter welchen Voraussetzungen kann der Betrieb die eingeführte Lohnform „leistungsabhängiges Gehalt“ zurückziehen bzw. kündigen?

Der Direktor des Stadtgerichts von Groß-Berlin, Brunner, befaßte sich mit den *Lohnrückforderungsklagen*, die in Berlin im 1. Halbjahr 1965 21,6 % aller Arbeitsrechtssachen ausmachten. Ein Grund dafür liege in der Fluktuation der Arbeitskräfte. Jedoch hätten Überzahlungen oft vermieden werden können, wenn die Betriebe dafür gesorgt hätten, daß die Lohn- und Gehaltsstellen unverzüglich über Veränderungen der Entlohnung von Werkträgern durch Kündigung, Entlassung, Krankheit oder Arbeitsbummelei informiert