

staatlicher Beteiligung vom 30. November 1964 (GBl. II 1965 S. 21); § 8 des Gesetzes zur Änderung und Ergänzung strafrechtlicher und verfahrensrechtlicher Bestimmungen vom 17. April 1963 (GBl. I S. 65).

Gerichtskritik an dem Leiter eines Betriebes mit staatlicher Beteiligung wegen Mängeln bei der Einführung technisch begründeter Arbeitsnormen und anderer Leistungskennziffern sowie bei der Festsetzung neuer Lohnformen.

BG Dresden, Beschl. vom 23. April 1965 — BA 126/64.

In dem Rechtsstreit des Klägers gegen die Verklagte (Betrieb mit staatlicher Beteiligung) wegen Lohnforderung wurde festgestellt, daß die Verklagte eine Reihe von Ursachen gesetzt hat, die eine erhebliche Minderung des Durchschnittslohns des Klägers herbeiführten und letztlich auch die Ursachen für den Rechtsstreit bildeten.

Wegen Verletzung der §§ 44 Abs. 1 und 45 Abs. 3 GBA sowie der Direktiven zur Verwirklichung des Grundsatzes „Neue Technik — neue Normen“ für die Jahre 1964 und 1965 hat das Bezirksgericht deshalb an dem Betriebsleiter der Verklagten Gerichtskritik geübt.

Aus den G r ü n d e n :

Als Betrieb mit staatlicher Beteiligung hat die Verklagte gemäß § 1 der 2. VO über die rechtliche Regelung der Arbeitsverhältnisse in den Betrieben mit staatlicher Beteiligung vom 28. Mai 1964 (GBl. II S. 552) technisch begründete Arbeitsnormen und andere Leistungskennziffern sowie Lohnformen, wie sie in der volkseigenen Wirtschaft gelten, entsprechend den Bestimmungen des Gesetzbuchs der Arbeit (§§ 43 ff.) und des jeweiligen Rahmenkollektivvertrages für die volkseigenen Betriebe auszuarbeiten und anzuwenden. Auch für die Verklagte gelten deshalb die Bestimmungen der Direktiven zur Verwirklichung des Grundsatzes „Neue Technik — neue Normen“ (Lohndirektiven) für die Jahre 1964 (GBl. II S. 75) und 1965 (GBl. II S. 21).

Um ein weiteres Ansteigen des Durchschnittslohns ohne entsprechende Steigerung der Arbeitsproduktivität zu vermeiden, waren nach einer zentralen Anweisung vom Jahre 1963 aus den Arbeitsnormen alle Zeitzuschläge herauszunehmen, die keinen Einfluß auf die Arbeitsproduktivität haben und deshalb auch keinen materiellen Anreiz zur Leistungssteigerung geben. Damit war die Notwendigkeit verbunden, umgehend technisch begründete Arbeitsnormen auszuarbeiten.

Diese Pflicht hat die Verklagte nicht erfüllt. Wenn sie die Normen auf der 60-Minuten-Basis aufbauen wollte, mußte sie zwangsläufig technisch begründete Arbeitsnormen ausarbeiten. Das hat sie jedoch nicht getan, sondern die alten Vorgabezeiten einfach umgerechnet und als neue Normen auf der 60-Minuten-Basis in Kraft gesetzt. Diese Normen mußten dann natürlich die gleichen Mängel aufweisen wie die alten Vorgabezeiten im Akkordsystem. Um aber rentabler produzieren zu können und die ökonomischen Gesetze nicht zu verletzen, mußte sie solche Normen schaffen, die jede Vergeudung von Zeit, Arbeitskraft und Geld ausschließen. Das erforderte eine prinzipielle Darlegung der Probleme gegenüber den Werkträgern des Betriebes, um ihnen klarzumachen, daß es nicht darum geht, ihren Lohn zu verringern, sondern die Arbeitsproduktivität zu steigern und sie zur Aufdeckung aller Reserven zu veranlassen. Hätte die Verklagte das getan, dann wäre sie sicher zu technisch begründeten Arbeitsnormen gekommen, und der jetzt bestehende Zustand, daß die Normen schon wieder mit 150 % erfüllt werden, wäre sicher nicht eingetreten. Eine derartige Normerfüllung beweist, daß noch ungenutzte Reserven vorhanden sind und die neuen Normen nicht technisch begründet sind.

Ebenso erscheint die Maßnahme der Verklagten, für alle im Leistungslohn Beschäftigten einen einheitlichen MDN-Betrag in Höhe des jeweiligen Tariflohnes festzulegen, als unzweckmäßig. Diese Maßnahme trägt den unterschiedlichen Leistungen der einzelnen Werkträgern und dem von ihnen erzielten Durchschnittslohn nicht Rechnung und führt dazu, daß der Kläger nun monatlich Lohneinbußen von 60 bis 180 MDN erleidet. Die Beschlüsse der Partei der Arbeiterklasse und der Regierung der DDR orientieren aber darauf, daß mit der Durchsetzung der Lohndirektiven grundsätzlich keine Lohnminderungen eintreten sollen. Anstatt mit konsequenter Durchsetzung der Lohndirektiven wirksame Maßnahmen festzulegen, um alle Reserven aufzudecken und die Leistung an den Lohn heranzuführen, hat die Verklagte ihr Normenproblem allein von der Lohnseite her zu lösen versucht.

Ein weiterer Mangel ist, daß die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit recht unterschiedlich bewertet wird. Während der Kläger nach der Lohngruppe 6 entlohnt wird, erhält sein Kollege G. für die gleiche Tätigkeit den Lohn nach der Lohngruppe 8, obwohl die Verklagte selbst erklärt, daß diese Arbeit nur mit der Lohngruppe 6 bewertet werden kann. Es wird deshalb empfohlen, die Lohngruppe des Kollegen G. zu korrigieren, wobei durch geeignete Maßnahmen zu sichern ist, daß keine Lohnminderung eintritt. Dabei wird die Verklagte gleichzeitig prüfen müssen, ob der Stücklohn bei dieser Tätigkeit die ökonomisch zweckmäßigste Lohnform ist. Es ist anzunehmen, daß in diesem Fall der Prämienzeitlohn die bessere Lohnform ist. Dann würde sich die Ausarbeitung von technisch begründeten Arbeitsnormen erübrigen. Allerdings müßte die Höhe der Lohnprämie entsprechend festgelegt und an qualitative Kennziffern gebunden werden. Damit wird für die Werkträgern ein materieller Anreiz geschaffen, die Prämie durch echte Arbeitsleistung zu verdienen.

Unzulässig ist die Maßnahme der Verklagten, die Arbeitsnormen zu ändern, wenn die Normerfüllung 105 % übersteigt. § 45 Abs. 3 GBA bestimmt, daß die technisch begründeten Arbeitsnormen sowie die Kennziffern zu überprüfen und zu verändern sind, wenn die technischen, technologischen und organisatorischen Bedingungen bei Arbeiten einer bestimmten Art verändert wurden oder die allgemeine Verbesserung der Arbeitsorganisation in einer Abteilung oder im ganzen Betrieb den Umfang der auszuführenden Arbeiten verringert hat. Gegebenenfalls sind dann auch die Lohnformen neu festzusetzen.

Zweifelloso wird die Verklagte nicht sofort alle im Betrieb bestehenden Probleme auf dem Gebiet des Arbeitslohnes lösen können. Das erfordert beim Betriebsleiter Klarheit über die einzuleitenden Maßnahmen sowie deren gründliche Erläuterung gegenüber den Werkträgern. Das Problem der richtigen Entlohnung des Klägers muß aber sofort gelöst werden. Da die Verklagte offenbar nicht in der Lage ist, diese Probleme allein zu lösen, hatte das Gericht zur mündlichen Verhandlung den Vorsitzenden der BGL des Betriebes, einen Vertreter des staatlichen Teilhabers, den Leiter der Abt. Kader des VEB M. und einen Mitarbeiter des Wirtschaftsrates des Bezirks geladen. Alle Beteiligten sagten zu, dem Betrieb bei der Lösung seiner lohnpolitischen Probleme zu helfen.

Der Betriebsleiter der Verklagten sollte deshalb mit den Genannten darüber beraten, wie das Lohnproblem des Klägers zu lösen ist. Dazu wäre es erforderlich, für die Art der Arbeit des Klägers die zweckmäßigste Lohnform zu ermitteln, im Verhältnis zu seinem früheren Durchschnittsverdienst einen vertretbaren MDN-Betrag festzusetzen, diesen zur Prämie umzuwandeln und an qualitative Kennziffern zu binden.