

und für Lohnformen) und die Grundsätze der Prämierung für die Bereiche der Volkswirtschaft bzw. Industriezweige sind auf der Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen in Rahmenkollektivverträgen zu regeln.

#### §41

Der Betriebsleiter ist für die Durchsetzung des ökonomischen Gesetzes der Verteilung nach der Arbeitsleistung, den effektiven Einsatz der Lohn- und Prämienfonds, die produktivitätswirksame Gestaltung von Lohn und Prämie, die volkswirtschaftlich begründete Entwicklung des Verhältnisses von Arbeitsproduktivität und Durchschnittslohn sowie für die Lohndisziplin verantwortlich.

#### §42

##### Die Eingruppierung

(1) Die Arbeitsaufgabe ist nach den Arbeitsanforderungen auf der Grundlage der geltenden Eingruppierungsunterlagen unter Mitwirkung der Werk tätigen in eine Lohn- bzw. Gehaltsgruppe einzugruppieren. Die Arbeitsaufgabe ist ein Teil der betrieblichen Gesamtarbeit, die entsprechend der betrieblichen Arbeitsteilung festgelegt wird. Die eingruppierten Arbeitsaufgaben sind in Listen oder in anderer geeigneter Form zusammenzufassen. Sie werden vom Betriebsleiter nach Zustimmung durch die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung in Kraft gesetzt.

(2) Der Werk tätige hat Anspruch auf Entlohnung nach der Lohn- bzw. Gehaltsgruppe, die der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsaufgabe entspricht, wenn er die zu ihrer Ausübung erforderliche Qualifikation besitzt. Ist die erforderliche Qualifikation noch nicht vorhanden, so hat der Betriebsleiter mit dem Werk tätigen die notwendige Art und Dauer der Qualifizierungsmaßnahmen zu vereinbaren. Für die Zeit der Qualifizierung, höchstens für die Dauer eines Jahres, können besondere betriebliche Regelungen der Entlohnung getroffen werden.

##### Die Lohnformen

#### §43

(1) Die Lohnform ist abhängig von der Art der Arbeit, der Technologie, der Produktions- und Arbeitsorganisation sowie von den aufgeschlüsselten Planaufgaben zu gestalten. Sie muß die Werk tätigen an einem hohen Nutzeffekt der Arbeit und der ständigen Steigerung der Arbeitsproduktivität durch qualitäts- und termingerechte Erfüllung der Arbeitsaufgaben, volle Auslastung der Kapazitäten, sparsame Verwendung von Roh- und Hilfsstoffen und volle Ausnutzung der Arbeitszeit interessieren. Dabei sind bestmögliche Beziehungen zwischen Planerfüllung, Leistung und Lohnentwicklung herzustellen.

(2) Den Lohnformen sind zur Bewertung der Arbeitsleistung der Werk tätigen technisch und ökonomisch begründete Leistungsmaßstäbe in Form von Arbeitsnormen und anderen Leistungskennziffern zugrunde zu legen. Bei Anwendung leistungsabhängiger Lohnformen wird nach dem Grad der Erfüllung der Leistungskennziffern Mehrleistungslohn (Lohnprämie) gezahlt. Die Bedingungen und die Höhe des Mehrleistungslohnes werden auf der Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen betrieblich geregelt.

#### ■ §44

Der Betriebsleiter hat bei der Anwendung kollektiver Lohnformen zu gewährleisten, daß der Anteil des ein-

zelnen Werk tätigen am kollektiv erarbeiteten Mehrleistungslohn auf der Grundlage der Lohngruppe, der tatsächlichen Arbeitszeit und der Erfüllung seiner Aufgabe bestimmt wird. Der zuständige Leiter hat entsprechend dem persönlichen Anteil des Werk tätigen an der kollektiven Leistung nach Beratung im Kollektiv den Anteil am kollektiv erarbeiteten Mehrleistungslohn festzulegen.

#### §45

(1) Die Lohnformen sind unter Mitwirkung der Werk tätigen zu gestalten und vom Betriebsleiter nach Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung in Kraft zu setzen. Der Betriebsleiter ist dafür verantwortlich, daß die Lohnform klar und übersichtlich gestaltet wird.

(2) Für Arbeiten, die in einem Bereich, Zweig oder in mehreren Betrieben unter gleichen technischen, technologischen, produktions- und arbeitsorganisatorischen Bedingungen verrichtet werden, können von den zuständigen Staats- und Wirtschaftsorganen nach Zustimmung der zuständigen Gewerkschaftsleitung überbetrieblich geltende Lohnformen festgelegt werden.

#### §46

(1) Bei technischen, technologischen sowie produktions- und arbeitsorganisatorischen Veränderungen sind mit der Neufestsetzung der Arbeitsnormen und anderer Leistungskennziffern die Lohnformen zu überprüfen und, wenn erforderlich, neu festzulegen.

(2) Die Einführung neuer Arbeitsnormen, Kennziffern und Lohnformen ist den Werk tätigen in der Regel 12 Arbeitstage vor Inkrafttreten bekanntzugeben.

#### §53

##### Die Prämierung

(1) Die Ausarbeitung der Pläne mit hoher, den gesellschaftlichen Erfordernissen entsprechender Zielstellung und ihre Erfüllung ist die Grundlage für die Bildung des Prämienfonds.

(2) Die Prämienmittel sind so zu verwenden, daß die Werk tätigen an hohen individuellen Arbeitsleistungen und durch kollektive Zusammenarbeit an hohen Ergebnissen des Betriebes, insbesondere im sozialistischen Wettbewerb, vor allem über die Jahresendprämie, interessiert werden.

(3) Ausgehend von den staatlichen Planaufgaben und ihrer Aufschlüsselung auf die Arbeitskollektive, sind für die Gewährung von Prämien Kriterien festzulegen, die von den Werk tätigen direkt zu beeinflussen und abrechenbar sind.

(4) Die Prämierungsbedingungen sind unter Einbeziehung der Werk tätigen auszuarbeiten und im Betriebskollektivvertrag zu vereinbaren.

(5) Die Prämierung erfolgt durch den Betriebsleiter. Sie bedarf der Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung. Die Prämierung ist in würdiger Form vorzunehmen.

(6) Für die Erschließung volkswirtschaftlicher Reserven, für die Einsparung von Material und Rohstoffen, für die Verbesserung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes und für sonstige besondere Leistungen können die Werk tätigen entsprechend den geltenden gesetzlichen Bestimmungen prämiert werden.“