

(2) Übernimmt ein Angestellter mit der Übertragung einer Arbeit in einer höheren Gehaltsgruppe gleichzeitig die volle materielle Verantwortlichkeit gemäß § 113 Abs. 2 Buchst. b, so ist ihm das höhere Gehalt für die Dauer dieser Tätigkeit (auch bei Urlaubsvertretungen oder kurzfristigen Vertretungen bis zur Dauer von 4 Wochen) zu zahlen.

(3) Wird einem Angestellten eine Arbeit in einer niedrigeren Gehaltsgruppe zugewiesen, so erhält er für die Dauer dieser Tätigkeit sein bisheriges Gehalt gezahlt.

§29

Kann dem Werkträgten bei Betriebsstörungen, Warte- und Stillstandszeiten keine andere Arbeit übertragen werden, so ist ihm ein Ausgleich zu zahlen. Die Höhe der Ausgleichszahlung ist in den Rahmenkollektivverträgen festzulegen.

§30

Die Änderung vereinbarter Arbeitsbedingungen

(1) Die im Arbeitsvertrag vereinbarten Bedingungen können nur durch schriftlichen Vertrag geändert werden.

(2) Der Betriebsleiter oder sein Beauftragter hat vor Abschluß des Änderungsvertrages hiervon die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung zu verständigen.

(3) Die sich aus den Perspektiv- und Jahresplänen ergebenden notwendigen Veränderungen in den Arbeits- und Lohnbedingungen sind mit den Werkträgten in Änderungsverträgen so rechtzeitig zu vereinbaren, daß die erforderliche Qualifizierung bis zum Wirksamwerden der Veränderungen beendet werden kann. Die Änderungsverträge sind jedoch mindestens 3 Monate vor Wirksamwerden der Veränderungen abzuschließen.

Die Auflösung des Arbeitsvertrages

§31

(1) Ist die Auflösung eines Arbeitsvertrages erforderlich, so soll es grundsätzlich zwischen dem Betrieb und dem Werkträgten vereinbart werden (Aufhebungsvertrag).

(2) Ein zeitlich unbegrenzter Arbeitsvertrag kann durch den Werkträgten bzw. den Betrieb fristgemäß gekündigt werden. Der Betrieb darf nur kündigen, wenn

- a) es infolge Änderung der Produktion, der Struktur oder des Stellen- bzw. Arbeitskräfteplanes notwendig ist,
- b) der Werkträgte für die vereinbarte Arbeit nicht geeignet ist,
- c) die Mängel des Arbeitsvertrages durch die Beteiligten nicht beseitigt werden können.

(3) Ein zeitlich begrenzter Arbeitsvertrag gemäß § 22 kann durch den Betrieb gekündigt werden, wenn

- a) der Werkträgte für die vereinbarte Tätigkeit nicht geeignet ist,
- b) die Mängel des Arbeitsvertrages durch die Beteiligten nicht beseitigt werden können.

(4) Bei Abschluß eines Aufhebungsvertrages sowie bei einer Kündigung sind die gesellschaftlichen und

persönlichen Interessen zu berücksichtigen. Die Kündigung durch den Betrieb setzt voraus, daß die Übernahme einer anderen Arbeit im Betrieb mit dem Werkträgten nicht vereinbart werden kann. Kündigt der Betrieb, so ist er verpflichtet, den Werkträgten rechtzeitig zu unterstützen, daß er in einem anderen Betrieb zumutbare Arbeit erhält.

(5) Die Kündigungsfrist beträgt mindestens 14 Tage. Im Arbeitsvertrag können Kündigungsfristen bis zu 3 Monaten und besondere Kündigungstermine vereinbart werden. Für bestimmte Gruppen von Werkträgten können in arbeitsrechtlichen Bestimmungen besondere Kündigungsfristen und -termine festgelegt werden.

§32

Bei schwerwiegender Verletzung der staatsbürgerlichen Pflichten oder der sozialistischen Arbeitsdisziplin kann der Werkträgte fristlos entlassen werden. Die fristlose Entlassung ist in der Regel nur nach erfolglos gebliebenen Erziehungs- bzw. Disziplinarmaßnahmen vorzunehmen.

§33

Der Aufhebungsvertrag, die Kündigung und die fristlose Entlassung bedürfen der Schriftform unter gleichzeitiger Angabe der Gründe.

§34

(1) Der Betriebsleiter oder sein Beauftragter hat vor Abschluß eines Aufhebungsvertrages hiervon die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung zu verständigen.

(2) Jede vom Betrieb ausgesprochene Kündigung oder fristlose Entlassung bedarf der vorherigen Zustimmung der Abteilungsgewerkschaftsleitung oder, soweit keine vorhanden ist, der Betriebsgewerkschaftsleitung. Ist im Betrieb keine Betriebsgewerkschaftsleitung vorhanden, so ist die vorherige Zustimmung der für den Betrieb zuständigen Gewerkschaftsleitung einzuholen.

(3) Bei der fristlosen Entlassung kann ausnahmsweise die Zustimmung innerhalb einer Woche nach erfolgter Entlassung nachgeholt werden.

(4) Verweigert die zuständige Gewerkschaftsleitung die Zustimmung, so entscheidet auf Antrag die übergeordnete Gewerkschaftsleitung bzw. der übergeordnete Vorstand endgültig.

(5) Der Betriebsleiter oder sein Beauftragter soll den Werkträgten über die Zustimmung unterrichten.

§35

(1) Zur Kündigung und fristlosen Entlassung von Kämpfern gegen den Faschismus oder Verfolgten des Faschismus, Schwerbeschädigten, Tuberkulosekranken und -rekonvaleszenten durch den Betrieb ist die vorherige schriftliche Zustimmung des Rates des Kreises erforderlich, der für den Betrieb zuständig ist. Bei der fristlosen Entlassung kann ausnahmsweise die Zustimmung innerhalb einer Woche nach erfolgter Entlassung nachgeholt werden. Der Betriebsleiter oder sein Beauftragter soll den Werkträgten über die Zustimmung unterrichten.

(2) Die Kündigungsfrist beträgt mindestens einen Monat.