

§ 36

Der Werktätige kann gegen die Kündigung, fristlose Entlassung bzw. den Aufhebungsvertrag innerhalb von 14 Tagen nach Zugang der Kündigung oder Entlassung bzw. nach Abschluß des Aufhebungsvertrages Einspruch bei der Konfliktkommission bzw. der Kammer für Arbeitsrechtssachen des Kreisgerichts erheben.

§ 37

Die Wahl und Berufung von Werktätigen

(1) Die Begründung eines Arbeitsrechtsverhältnisses kann durch Wahl oder Berufung erfolgen, soweit es in gesetzlichen Bestimmungen oder in Statuten der gesellschaftlichen Organisationen vorgesehen ist. Diese Arbeitsrechtsverhältnisse enden durch Zeitablauf oder Abberufung.

(2) Abberufungen sind grundsätzlich unter Einhaltung einer Frist von mindestens einem Monat auszusprechen. Eine Abberufung ohne Einhaltung einer Frist ist nur zulässig, wenn schwerwiegende Gründe es erforderlich machen.

(3) Bei Abberufungen ist die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung zu hören. Diese Regelung gilt nicht bei Abberufungen, die durch die Volkskammer, den Staatsrat, den Ministerrat und die örtlichen Volksvertretungen erfolgen.

(4) Einen Antrag des Werktätigen auf Abberufung ist zu entsprechen, wenn die beiderseitigen Interessen sie rechtfertigen.

§ 38

Die Beurteilung

(1) Der Betrieb ist verpflichtet, beim Ausscheiden eines Werktätigen aus dem Betrieb über dessen Tätigkeit, Leistungen und Verhalten eine Beurteilung anzufertigen.

(2) Die Beurteilung ist dem Werktätigen zur Kenntnis zu geben und auf Verlangen auszuhändigen. Ist er mit der Beurteilung nicht einverstanden, so kann er bei der Konfliktkommission bzw. der Kammer für Arbeitsrechtssachen des Kreisgerichts Einspruch erheben.

4. Kapitel

Lohn und Prämie**Allgemeine Grundsätze**

§ 39

(1) Das materielle Interesse der Werktätigen an einem hohen Nutzeffekt der Arbeit wird nach dem Grundsatz „Alles was der Gesellschaft nützt, muß auch für den Betrieb und den einzelnen Werktätigen vorteilhaft sein“, insbesondere durch den Arbeitslohn und die Prämie verwirklicht.

(2) Lohn und Prämie müssen darauf hinwirken, daß die Werktätigen hohe Planaufgaben übernehmen und erfüllen. Die Gestaltung von Lohn und Prämie muß dazu beitragen, die Durchführung der wissenschaftlich-technischen Revolution, insbesondere die Verwirklichung der Rationalisierungsmaßnahmen und die Qualifizierung der Werktätigen, zu fördern sowie den volkswirtschaftlich zweckmäßigsten Arbeitskräfteeinsatz zu unterstützen. Durch eine enge Verbindung von mate-

riellen und moralischen Anreizen ist auf die Herausbildung des sozialistischen Bewußtseins der Werktätigen und die sozialistische Gemeinschaftsarbeit einzuwirken.

(3) Für die Arbeit und den Lohn der Werktätigen gilt das sozialistische Grundprinzip „Jeder nach seinen Fähigkeiten — jedem nach seiner Leistung“. Der Arbeitslohn wird nach dem ökonomischen Gesetz der Verteilung nach der Arbeitsleistung festgesetzt. Er ist die Hauptform der persönlichen materiellen Interessiertheit und wichtigste Einkommensquelle der Werktätigen. Seine Höhe wird durch die erforderliche Qualifikation, die Kompliziertheit der Arbeitsaufgaben, die Erfüllung der Arbeitsnormen und anderer beeinflussbarer Leistungskennziffern sowie in Abhängigkeit von der geleisteten Arbeitszeit bestimmt.

(4) Prämien werden zusätzlich zum Lohn für die Erreichung hoher ökonomischer Ergebnisse des Betriebes unter Berücksichtigung des Anteils der Kollektive und einzelnen Werktätigen am erreichten Ergebnis sowie für hervorragende Einzelleistungen gewährt.

(5) Die Steigerung der Arbeitsproduktivität und die Erhöhung des Nutzeffektes der Arbeit ist die Voraussetzung für die Entwicklung von Lohn und Prämie.

(6) Neben Lohn und Prämie stellt der sozialistische Staat in planmäßig wachsendem Umfang Mittel für die Berufsausbildung, die gesundheitliche und soziale Betreuung, für Kultur und Sport sowie für andere gesellschaftliche Zwecke zur Verfügung. Werktätige mit Kindern erhalten Kindergeld und andere Vergünstigungen.

§ 40

(1) Jeder Werktätige hat unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität, Rasse und Religion das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeitsleistung.

(2) Das Tarifsysteem muß entsprechend den Erfordernissen der wissenschaftlich-technischen Revolution so entwickelt werden, daß es den wachsenden Anforderungen an die Qualifikation der Werktätigen Rechnung trägt und die den volkswirtschaftlichen Erfordernissen entsprechende Qualifizierung der Werktätigen fördert.

(3) Die Lohnbedingungen (Lohn- und Gehaltsätze, Grundsätze für die Eingruppierung der Arbeitsaufgaben 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 Werktätigen in eine Lohn- bzw. Gehaltsgruppe einzugruppieren. Die Arbeitsaufgabe ist ein Teil der betrieblichen Gesamtarbeit, die entsprechend der betrieblichen Arbeitsteilung