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 Werktätige 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 auf geschlüsselten 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 einzelnen 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 über betrieblich 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.

§47

Die Leistungszuschläge

(1) Für Tätigkeiten, bei denen die technisch-ökonomischen Bedingungen nicht zulassen, die Leistung exakt zu messen, kann in Rahmenkollektivverträgen die Gewährung von Leistungszuschlägen für überdurchschnittliche Leistungen vorgesehen werden.

(2) Die Gewährung, die Minderung oder der Entzug von Leistungszuschlägen wird nach Beratung in der Gewerkschaftsgruppe durch den Betriebsleiter im Einvernehmen mit der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung vorgenommen.

Die Differenzierung des Lohnes nach der Qualität des Arbeitsergebnisses

§48

(1) Jeder Werk tätige ist verpflichtet, einwandfreie Qualitätsarbeit zu leisten. Er hat unverzüglich zu melden

- a) jeglichen Ausschuß bzw. jegliche Qualitätsminderung,
- b) offensichtliche Fehler aus vorangegangenen Arbeitsgängen, die zu Ausschuß bzw. Qualitätsminderung führen können.

(2) Der Betriebsleiter fördert gemeinsam mit den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen die Initiative der Werk tätigen, insbesondere der sozialistischen Brigaden, die Garantie für Qualitätsarbeit zu übernehmen. Er hat unter Mitwirkung der Werk tätigen alle Voraussetzungen für Qualitätsarbeit zu schaffen und die Ursachen von Ausschuß und Qualitätsminderung zu beseitigen.

(3) Werk tätige, die vorbildlich zur Verbesserung der Qualität beitragen, können Prämien aus dem Prämienfonds erhalten.

(4) Ausschußarbeit und Qualitätsminderung sind zum Gegenstand der öffentlichen Kritik in den Gewerkschaftsgruppen zu machen.

§49

(1) Bei schuldhaft (fahrlässig oder vorsätzlich) verursachtem Ausschuß wird für die auf den Arbeitsauftrag Verwandte Arbeitszeit kein Lohn gezahlt.

(2) Bei schuldhaft verursachter Qualitätsminderung ist der Lohn nach dem Grad der Brauchbarkeit bzw. nach Qualitätsstufen so zu differenzieren, daß jede Möglichkeit entfällt, durch Steigerung der Produktionsmenge auf Kosten der Qualität einen materiellen Vorteil zu erlangen.

(3) Erreicht der Werk tätige durch fahrlässig verursachten Ausschuß bzw. fahrlässig verursachte Qualitätsminderung im Monat (Lohnabrechnungsperiode) insgesamt nicht 50 Prozent seines monatlichen Durchschnitts-