

Die Betriebsleiter legen in Übereinstimmung mit den Betriebsgewerkschaftsleitungen fest, für welche Bereiche bzw. Arbeitsaufgaben und in welcher Höhe Lohnausgleich zu zahlen ist.

Für Werktätige, die bisher planmäßig an Tagen gemäß § 7 Abs. 2 der Verordnung vom 3. Mai 1967 über die durchgängige 5-Tage-Arbeitswoche und die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bei gleichzeitiger Neuregelung der Arbeitszeit in einigen Wochen mit Feiertagen (GBl. II S. 237) gearbeitet haben und dafür Feiertagszuschläge gemäß § 69 des Gesetzbuches der Arbeit erhielten, ist mit Einführung der durchgängigen 5-Tage-Arbeitswoche und der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bei gleichzeitiger Neuregelung der Arbeitszeit in einigen Wochen mit Feiertagen für das Jahr 1967 ein Ausgleich in der Entlohnung zu gewähren.

Die Berechnungsgrundlage der gesetzlichen Zuschläge für Stundenlöhner, deren wöchentliche Arbeitszeit am 9. April 1966 von 45 Stunden auf 44 Stunden verkürzt wurde und mit Wirkung vom 28. August 1967 durchschnittlich wöchentlich 42 Stunden beträgt, ist der Tariflohn zusätzlich 7,14 %.

Die Berechnungsgrundlage der gesetzlichen Zuschläge für Stundenlöhner, deren wöchentliche Arbeitszeit von 45 auf 43% Stunden verkürzt wird, ist der Tariflohn zusätzlich 2,86 %.

Bei Ausgleichszahlungen in Höhe des Tarif- bzw. Zeitlohnes sind zusätzlich 7,14 % bzw. 2,86 % zum Tariflohn bzw. Zeitlohn zu zahlen.

Die sich aus der Einführung der durchgängigen 5-Tage-Arbeitswoche und der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bei gleichzeitiger Neuregelung der Arbeitszeit in einigen Wochen mit Feiertagen ergebenden Veränderungen in der Entlohnung sind Veränderungen gemäß § 7 der Verordnung vom 21. Dezember 1961 über die Berechnung des Durchschnittsverdienstes und über die Lohnzahlung (GBl. II S. 551; Ber. GBl. II 1962 S. 11).

### 3. Neuregelung der Arbeitszeit in einigen Wochen mit Feiertagen

Bei der Einführung der durchgängigen 5-Tage-Arbeitswoche muß die schwierige Arbeitskräftesituation in der Deutschen Demokratischen Republik berücksichtigt werden. Die Neuregelung voll zu Lasten des gesellschaftlichen Arbeitszeitfonds zu treffen hieße, das Wachstum der Wirtschaft und des Nationaleinkommens zu beeinträchtigen. Darum müssen im Interesse der Gesellschaft und jedes einzelnen die Feiertage in die Veränderungen einbezogen werden.

Es gilt folgende Regelung:

— Gesetzliche Feiertage sind:

1. Januar
- Karfreitag
- Ostersonntag
1. Mai
- Pfingstsonntag
- Pfingstmontag
7. Oktober
25. und 26. Dezember

Werkstätige mit Anspruch auf Feiertagsbezahlung, die an diesen Feiertagen arbeiten, erhalten wie bisher den gesetzlichen Zuschlag für Feiertagsarbeit.

- In der Woche vor Ostern wird von Montag bis einschließlich Donnerstag und in der darauffolgenden Woche von Montag bis einschließlich Sonnabend gearbeitet. Dieser Sonnabend ist ein voller Arbeitstag, so daß im Durchschnitt beider Wochen keine Arbeitszeit ausfällt. In den Bereichen, in denen die Werkstätigen an Stelle des Sonnabend einen anderen arbeitsfreien Tag erhalten, ist eine sinngemäße Arbeitszeitregelung anzuwenden.
- In der Woche mit Pfingstmontag wird die wöchentliche Arbeitszeit an den Tagen Dienstag bis einschließlich Sonnabend geleistet. Der Sonnabend ist ein voller Arbeitstag, so daß in dieser Woche keine Arbeitszeit ausfällt.
- In den Wochen mit den anderen gesetzlichen Feiertagen (1. Januar, 1. Mai, 7. Oktober, 25. und 26. Dezember) ist der Sonnabend wie in den anderen Wochen des Jahres arbeitsfrei. In den Bereichen, in denen die Werkstätigen an Stelle des Sonnabend einen anderen arbeitsfreien Tag erhalten, gilt diese Regelung sinngemäß. Fällt durch diese gesetzlichen Feiertage Arbeitszeit aus, wird ein Lohnausgleich nach den Bestimmungen des Gesetzbuches der Arbeit gezahlt.
- Am Tag der Befreiung wird, wenn er auf einen Werktag fällt, wie an den anderen Werktagen der Woche gearbeitet.
- An den Tagen
  - Ostermontag
  - Himmelfahrt
  - Fronleichnam/Reformationstag und
  - Bußtag

gilt, soweit diese Tage auf Werktage fallen, die gleiche Arbeitszeitregelung wie für die anderen Werktage. Werkstätige, die an diesen Tagen während der Arbeitszeit an religiösen Veranstaltungen teilnehmen wollen, können dafür unbezahlte Freizeit in Anspruch nehmen.

### 4. Urlaubsgewährung

Der Erholungsurlaub wird wie bisher nach Werktagen gewährt. Werktage, die durch die durchgängige 5-Tage-Arbeitswoche arbeitsfrei werden, gelten bei der Urlaubsgewährung als Urlaubstage.

### 5. Entlohnung von Überstundenarbeit

Durch die sozialistische Rationalisierung, bessere Auslastung der Kapazitäten, volle Ausnutzung der Arbeitszeit, zweckmäßigste Arbeitsorganisation, höhere Arbeitsdisziplin und Verminderung der Ausfallzeiten ist zu sichern, daß die Überstundenarbeit eingeschränkt wird.

Über die betrieblichen Arbeitszeitpläne hinaus geleistete Arbeit gilt als Überstundenarbeit und ist entsprechend dem Gesetzbuch der Arbeit abzugelten.

Bei Teilbeschäftigten liegt dann Überstundenarbeit vor, wenn die für Vollbeschäftigte im Arbeitszeitplan festgelegte gesetzliche wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird.