

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

§41135

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 Grundlagé 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 Arbeitsaufgabe¹³⁶ 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.¹³⁷

Die Lohnformen¹³⁸

§ 43139

(1) Die Lohnform ist abhängig von der Art der Arbeit, der Technologie, der Produktions- und Arbeitsorganisation sowie von den aufgeschlüsselten Planaufgaben zu gestalten. Sie

135. Vgl. § 24 Abs. 2 unter Reg.-Nr. 3. Dieser Paragraph findet in den Privatbetrieben keine Anwendung (vgl. § 12 Abs. 2 unter Reg.-Nr. 32).

136. Vgl. § 20 Abs. 2 unter dieser Reg.-Nr.

137. Vgl. §§ 13 Abs. 2 und 23 Abs. 2 unter Reg.-Nr. 7; § 1 Abs. 4 unter Reg.-Nr. 31; § 12 Abs. 1 unter Reg.-Nr. 32.

138. Vgl. Direktive zur Verwirklichung des Grundsatzes „Neue Technik — neue Normen“ und Anwendung ökonomisch zweckmäßiger Lohnformen in der volkseigenen Wirtschaft im Jahre 1964 vom 30. 1. 1964 (GBl. II S. 75); Direktive zur Verwirklichung des Grundsatzes „Neue Technik — neue Normen“ und zur produktivitätswirksamen Gestaltung des Arbeitslohnes in der volkseigenen Wirtschaft und in den Betrieben mit staatlicher Beteiligung vom 30. 11. 1964 (GBl. II 1965 S. 21), jeweils Abschn. II. Diese Abschnitte der Direktiven sind gemäß Beschluß über die „Grundrichtung des Arbeitsstudiums, der Arbeitsgestaltung und der Arbeitsnormung als Bestandteil der komplexen sozialistischen Rationalisierung“ vom 2. 2. 1967 (GBl. II S. 107) weiterhin gültig.

139. Dieser Paragraph findet in den Privatbetrieben keine Anwendung (vgl. § 12 Abs. 2 unter Reg.-Nr. 32).⁴