

Arbeitsnormen und andere Kennzahlen der Arbeitsleistung

§75

(1) Arbeitsnormen und andere Kennzahlen der Arbeitsleistung sind gemeinsam mit den Werkträgern auszuarbeiten und einzuführen. Der Betrieb hat die Vorschläge der Werkträgern zur Verbesserung der Technik, Technologie, Produktions- und Arbeitsorganisation zu nutzen.

(2) Vorschläge der Werkträgern zur Senkung des Zeitaufwandes, die zur Veränderung von Arbeitsnormen oder anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung führen, sind entsprechend den arbeitsrechtlichen Bestimmungen materiell anzuerkennen. Liegen die Voraussetzungen für eine Neuerleistung vor, ist Neuerungsvergütung entsprechend den Rechtsvorschriften zu zahlen.

§76

(1) Der Betrieb hat die Arbeitsbedingungen in Anwendung technischer Kenngrößen der Arbeitsmittel und Arbeitsgegenstände, zweckmäßiger Technologien, moderner Formen der Produktions- und Arbeitsorganisation, rationeller Arbeitsmethoden und anderer Erkenntnisse der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation sowie der Arbeitshygiene zu gestalten. Auf dieser Grundlage sind Arbeitsnormen und andere Kennzahlen der Arbeitsleistung festzulegen. Die den Arbeitsnormen und anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung zugrunde liegenden Bedingungen sind in Arbeitscharakteristiken oder in anderer geeigneter Form zu erfassen. Diese sind den Werkträgern bekanntzugeben.

(2) Für Arbeiten, die in einem Wirtschaftszweig bzw. -bereich oder in mehreren Betrieben unter gleichen technisch-technologischen, erzeugnismäßigen und arbeitsorganisatorischen Bedingungen verrichtet werden, sind durch die zuständigen Staatsorgane bzw. wirtschaftsleitenden Organe überbetriebliche Grundlagen der Arbeitsnormung, wie Zeitnormative, auszuarbeiten. Sie bedürfen der Zustimmung der zuständigen Zentralvorstände der Industriegewerkschaften und Gewerkschaften bzw. der von ihnen beauftragten Vorstände. Überbetriebliche Zeitnormative sind zur Übertragung guter Arbeitererfahrungen bei der Ausarbeitung von betrieblichen Arbeitsnormen und anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung zu nutzen.

§77

(1) Arbeitsnormen und andere Kennzahlen der Arbeitsleistung sind für Arbeiten festzulegen, bei denen die Werkträgern die Möglichkeit haben, Menge und Qualität des Arbeitsergebnisses zu beeinflussen, und bei denen diese Faktoren mit vertretbarem Aufwand meßbar sind. Die Arbeitsnormen und anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung müssen von den Werkträgern, die über die erforderliche Qualifikation verfügen, nach ausreichender Einarbeitung bei voller Nutzung der Arbeitszeit erfüllt werden können. Sie müssen abrechenbar sein.

(2) Der Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter sind verpflichtet, die Werkträgern bei der Aneignung der für die Erfüllung der Arbeitsnormen und der anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung notwendigen Arbeitererfahrungen zu unterstützen. Erfüllt ein Werkträger diese nicht, sind unverzüglich die Ursachen zu untersuchen und gemeinsam mit dem Werkträgern geeignete Maßnahmen zur Sicherung der Normerfüllung zu treffen.

(3) Ist bei Einführung neuer Technik oder neuer Technologie eine Einarbeitungszeit erforderlich, sind in Abhängigkeit vom Schwierigkeitsgrad und Einarbeitungsaufwand gestaffelte Einarbeitungsnormen festzulegen. Diese Normen dürfen während der festgelegten Geltungsdauer nicht zum Nachteil der Werkträgern verändert werden.

(4) Arbeitsnormen und andere Kennzahlen der Arbeitsleistung sind bei vorübergehender Änderung der ihnen zugrunde liegenden Bedingungen, wie Einsatz anderer Roh- oder Hilfsstoffe, Anwendung anderer Verfahren, für die betreffende Zeit entsprechend zu verändern.

§78

(1) Arbeitsnormen und andere Kennzahlen der Arbeitsleistung werden vom Betriebsleiter mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung in Kraft gesetzt. Sie sind den Werkträgern in der Regel mindestens 2 Wochen vor dem Inkrafttreten bekanntzugeben.

(2) Arbeitsnormen und andere Kennzahlen der Arbeitsleistung sind bei Veränderung der technischen, technologischen oder organisatorischen Bedingungen des Arbeitsprozesses entsprechend dem Grundsatz „Neue Technik — neue Normen“ zu ändern.

§79

Arbeitsklassifizierung

Der Betrieb hat gemeinsam mit den Werkträgern bei Veränderungen der Arbeitsbedingungen durch Einführung neuer Technik und Technologien sowie bei der Verbesserung der Arbeitsorganisation zu gewährleisten, daß die Arbeit inhaltsreicher wird und entsprechende Arbeitsaufgaben festgelegt werden. Auf dieser Grundlage sind die Anforderungen an die Qualifikation und Verantwortung der Werkträgern sowie auftretende Arbeiterschwernisse zu ermitteln und mit den Werkträgern die erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen zu vereinbaren sowie Maßnahmen zur schrittweisen Beseitigung der Arbeiterschwernisse zu treffen.

Arbeitspflichten der Werkträgern

§80

(1) Der Werkträger hat seine Arbeitspflichten mit Umsicht und Initiative wahrzunehmen. Er ist insbesondere verpflichtet, seine Arbeitsaufgabe ordnungs- und fristgemäß zu erfüllen, die Arbeitszeit und die Produktionsmittel voll zu nutzen, die Arbeitsnormen und anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung zu erfüllen, Geld und Material sparsam zu verwenden, Qualitätsarbeit zu leisten, das sozialistische Eigentum vor Beschädigung und Verlust zu schützen und die Bestimmungen über den Gesundheits- und Arbeitsschutz und den Brandschutz sowie über Ordnung, Disziplin und Sicherheit einzuhalten.

(2) Für Bereiche, in denen wegen der Art ihrer Aufgaben und der Bedeutung für den sozialistischen Staat besondere Anforderungen an die Werkträgern gestellt werden (z. B. Staatsorgane, Verkehrs- und Nachrichtenwesen), können Rechtsvorschriften über besondere Rechte und Pflichten und die Verantwortlichkeit dieser Werkträgern erlassen werden.

§81

(1) Der Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter haben den Kampf der Arbeitskollektive um die Festigung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit zu fördern.

(2) Bei Verstößen gegen die sozialistische Arbeitsdisziplin ist durch kritische Auseinandersetzung in den Arbeitskollektiven erzieherisch auf den Betreffenden einzuwirken.

Weisungsrecht

§82

(1) Der Betriebsleiter ist gegenüber allen Betriebsangehörigen, die leitenden Mitarbeiter sind gegenüber den ihnen unterstellten Mitarbeitern weisungsberechtigt. Darüber hinaus sind Mitarbeiter weisungsberechtigt, soweit das in Rechtsvorschriften bzw. in der Arbeitsordnung festgelegt ist.