

§99

Bei Tarifen mit Steigerungssätzen ist in den Tarifregelungen festzulegen, unter welchen Voraussetzungen der Werk-tätige Anspruch auf den jeweiligen Steigerungssatz hat.

Eingruppierung

§100

Zur Eingruppierung der Arbeitsaufgaben sind zwischen den zuständigen zentralen Staatsorganen und den Zentralvorständen der zuständigen Industriegewerkschaften und Gewerkschaften Eingruppierungsunterlagen als Bestandteile der Rahmenkollektivverträge zu vereinbaren.

§ 101

(1) Die Lohn- bzw. Gehaltsgruppe für die mit dem Werk-tätigen vereinbarte Arbeitsaufgabe ergibt sich aus den Eingruppierungsunterlagen. Wird eine Arbeitsaufgabe von den Eingruppierungsunterlagen nicht unmittelbar erfaßt, ist die zutreffende Lohn- bzw. Gehaltsgruppe entsprechend den rahmenkollektivvertraglichen Festlegungen zwischen dem Betriebsleiter und der Betriebsgewerkschaftsleitung zu vereinbaren.

(2) Die im Betrieb vorhandenen Arbeitsaufgaben sind mit den zutreffenden Lohn- bzw. Gehaltsgruppen und der erforderlichen Qualifikation in einer Liste oder in anderer geeigneter Form zu erfassen.

(3) Für eine Arbeitsaufgabe ist auch dann nur eine Lohn- bzw. Gehaltsgruppe festzulegen, wenn sie Teilaufgaben mit unterschiedlichem Kompliziertheitsgrad enthält. Für bestimmte Bereiche kann in den Rahmenkollektivverträgen eine andere Regelung getroffen werden, wenn es die Besonderheit der Arbeit erfordert.

§102

(1) Der Werk-tätige hat Anspruch auf Lohn nach der Lohn- oder Gehaltsgruppe der vereinbarten Arbeitsaufgabe.

(2) Der Betrieb ist verpflichtet, mit dem Werk-tätigen eine Arbeitsaufgabe zu vereinbaren, für die er den erforderlichen Qualifikationsgrad eines entsprechenden Ausbildungsberufes besitzt. Ist der erforderliche Qualifikationsgrad noch nicht vorhanden, hat der Betrieb den Werk-tätigen für die Qualifizierung zu gewinnen und ihm den Abschluß eines entsprechenden Qualifizierungsvertrages anzubieten.

(3) In Rechtsvorschriften kann festgelegt werden, daß Werk-tätige mit langjähriger Berufserfahrung den erforderlichen Qualifikationsgrad nicht besonders nachweisen müssen, wenn sie durch ihre Leistungen zeigen, daß sie die für die Ausführung der Arbeitsaufgabe festgelegte Qualifikation besitzen.

Lohnformen

§ 103

(1) Zur Stimulierung hoher Leistungen der Werk-tätigen ist diejenige Lohnform anzuwenden, die bei der jeweiligen Art der Arbeit, Technik, Technologie und Produktions- und Arbeitsorganisation das materielle Interesse der einzelnen Werk-tätigen und der Arbeitskollektive am wirksamsten auf die Intensivierung der Produktion, einen hohen Nutzeffekt der Arbeit und die ständige Steigerung der Arbeitsproduktivität lenkt.

(2) Soweit das Arbeitsergebnis gemessen und abgerechnet werden kann, ist der Stücklohn oder eine Prämienlohnform anzuwenden. Diese Lohnformen sind so zu gestalten, daß die Werk-tätigen daran interessiert sind, die Menge und Qualität

der Erzeugnisse zu erhöhen, die Grundfonds effektiver auszu-lasten sowie Energie, Roh- und Hilfsstoffe sparsam zu ver-brauchen. Die Lohnformen müssen für die Werk-tätigen über-sichtlich und verständlich sein. Aus ihnen muß der Werk-tätige ersehen können, welche Arbeitsnormen oder andere Kenn-zahlen der Arbeitsleistung der Lohnberechnung zugrunde ge-legt werden und welchen Lohn er in Abhängigkeit von der Erfüllung dieser Leistungsmaßstäbe erhält.

(3) Für Angestellte können leistungsabhängige Gehaltsprä-mien festgelegt werden, wenn ihr Arbeitsergebnis auf der Grundlage von Kennzahlen der Arbeitsleistung meßbar und abrechenbar ist und der Rahmenkollektivvertrag das vor-sieht.

§104

(1) Die Ausarbeitung der Lohnform erfolgt gemeinsam mit den Werk-tätigen. Die Lohnform und der Termin ihrer Ein-führung wird zwischen dem Betriebsleiter und der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung vereinbart.

(2) Für Arbeiten, die in einem Wirtschaftszweig bzw. -bereich oder in mehreren Betrieben ganz oder teilweise unter den gleichen Bedingungen zu verrichten sind, kann im Rah-menkollektivvertrag vereinbart werden, daß eine bestimmte Lohnform einheitlich gilt oder daß bei der Festlegung der Lohnform im Betrieb bestimmte Normative und Grundsätze anzuwenden sind.

§105

(1) Der Termin der Einführung einer neuen Lohnform oder einer Lohnformveränderung ist den Werk-tätigen mindestens 2 Wochen vorher bekanntzugeben. Der Betrieb ist verpflichtet, den Werk-tätigen Inhalt und Auswirkungen der Lohnform zu erläutern und die Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß die Werk-tätigen unter den neuen Bedingungen bei gleicher Lei-stung nicht weniger als bisher verdienen.

(2) Wird die Frist gemäß Abs. 1 nicht eingehalten, haben die Werk-tätigen für die Dauer von 2 Wochen, vom Tag der Bekanntgabe ab gerechnet, mindestens Anspruch auf den Durchschnittslohn.

§106

Bei technischen, technologischen, produktions- oder arbeits-organisatorischen Veränderungen und bei Veränderung anderer Bedingungen, die der Lohnform zugrunde liegen, ist die gel-tende Lohnform zu überprüfen und, soweit erforderlich, zu verändern. Die Bestimmungen der §§ 104 und 105 gelten ent-sprechend.

§107

Bei Anwendung von Stücklohn oder Prämienlohnformen besteht Anspruch auf Lohn nach der Erfüllung der Arbeits-normen und anderer Kennzahlen der Arbeitsleistung ent-sprechend der Lohnform. Bei Anwendung des Zeitlohnes besteht Anspruch auf Tariflohn für die tatsächliche Arbeitszeit.

§108

Bei Anwendung von Arbeitsnormen oder anderen Kenn-zahlen der Arbeitsleistung für ein Arbeitskollektiv hat der Werk-tätige Anspruch auf Lohn nach der für ihn gemäß den §§ 101 und 102 zutreffenden Lohngruppe, seiner tatsächlichen Arbeitszeit und nach der vom Kollektiv erreichten Erfüllung der Leistungsmaßstäbe. Haben einzelne Kollektivmitglieder durch herausragende Arbeitsleistungen einen besonders hohen Anteil an der Leistung des Kollektivs, kann der Betriebsleiter nach Beratung im Kollektiv die Lohnhöhe der Mitglieder des Kollektivs nach ihrem persönlichen Anteil an der kollektiven Leistung festlegen.