

§109

**Differenzierung des Lohnes
nach der Qualität des Arbeitsergebnisses**

(1) Ist die Qualität des Arbeitsergebnisses nicht in der Lohnform berücksichtigt, erhält der Werkttätige bei schuldhaft (fahrlässig oder vorsätzlich) verursachtem Ausschuß keinen Lohn. Bei schuldhaft verursachter Qualitätsminderung richtet sich der Lohn nach dem Grad der Brauchbarkeit des Arbeitsergebnisses bzw. nach festgelegten Qualitätsstufen oder nach dem durch Nacharbeit erreichten Grad der Brauchbarkeit.

(2) Werkttätige, die Ausschuß oder Qualitätsminderung fahrlässig verursachen und dadurch im betreffenden Monat insgesamt nicht 50% ihres monatlichen Durchschnittslohnes erreichen, haben Anspruch auf Lohn in dieser Höhe, mindestens jedoch auf den Mindestlohn.

(3) Die schuldhafte Verursachung von Ausschuß oder Qualitätsminderung durch den Werkttätigen hat der Betrieb nachzuweisen. Bei der Prüfung des Verschuldens sind der Werkttätige und der Vertrauensmann zu hören. Erforderlichenfalls ist der Gütekontrolleur oder ein anderer Sachkundiger hinzuzuziehen. Gewährt der Betrieb dem Werkttätigen gemäß Abs. 1 keinen oder nur geringeren Lohn, hat er ihm die Gründe dafür, einschließlich der Begründung des Verschuldens, unverzüglich nach Feststellung, spätestens jedoch mit der Lohnabrechnung, mitzuteilen.

§110

Lohnansprüche bei Nichterfüllung von Leistungsmaßstäben

Kann der Werkttätige seinen bisherigen Durchschnittslohn nicht erreichen, weil sich die Bedingungen, die den Arbeitsnormen oder den anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung zugrunde liegen, zeitweilig geändert haben, z. B. durch Einsatz anderer Roh- und Hilfsstoffe, ist ihm ein Ausgleich bis zum Durchschnittslohn zu zahlen, wenn gemäß § 77 Abs. 4 keine neuen Leistungsmaßstäbe festgelegt werden.

Erschwerniszuschläge

§111

(1) Bei besonderen Arbeiterschwernissen erhält der Werkttätige für die Dauer der Arbeit unter diesen Bedingungen einen Erschwerniszuschlag. Die Arbeiten, für die Erschwerniszuschläge zu zahlen sind, und die Höhe der Zuschläge sind in den Rahmenkollektivverträgen (Katalog der Erschwerniszuschläge) zu vereinbaren.

(2) Treffen mehrere Erschwerniszuschläge zusammen, ist nur der höchste Zuschlag zu zahlen.

§112

(1) Regelt der Rahmenkollektivvertrag die Höhe des Erschwerniszuschlages in Form einer Von-Bis-Spanne, ist die genaue Höhe des Zuschlages zwischen dem Betriebsleiter und der Betriebsgewerkschaftsleitung entsprechend den betrieblichen Bedingungen zu vereinbaren.

(2) Die Arbeiten, für die im Betrieb Erschwerniszuschläge gezahlt werden, und die Höhe der Zuschläge sind in einer Liste zu erfassen. Die Liste der Erschwerniszuschläge ist Anlage des Betriebskollektivvertrages.

(3) Zuschläge für Arbeiterschwernisse, die im Katalog der Erschwerniszuschläge nicht vorgesehen sind, dürfen zwischen dem Betriebsleiter und der Betriebsgewerkschaftsleitung nur vereinbart werden, wenn das übergeordnete Staatsorgan bzw. wirtschaftsleitende Organ und das zuständige Gewerkschaftsorgan zugestimmt haben.

Lohnansprüche bei Arbeitsausfall

§113

Bei berufspraktischer Unterweisung während der Arbeitszeit besteht Anspruch auf den Durchschnittslohn, wenn dieser auf Grund der Unterweisung nicht erreicht werden kann.

§114

Ist der Werkttätige infolge Betriebsstörungen, Warte- und Stillstandszeiten daran gehindert, seine Arbeitsaufgabe zu erfüllen, hat ihm der Betrieb vorübergehend eine andere Arbeit gemäß § 86 zu übertragen. Ist das nicht möglich, erhält der Werkttätige einen Ausgleich in Höhe des Durchschnittslohnes. In den Rahmenkollektivverträgen können andere Regelungen vereinbart werden, wenn es die besonderen Bedingungen der Arbeit oder der Lohngestaltung erfordern.

§115

Ist der Werkttätige auf Grund von Naturereignissen, Verkehrsstörungen oder anderen von ihm nicht zu vertretenden Umständen daran gehindert, pünktlich zur Arbeit zu erscheinen, und erfolgt keine Nacharbeit, erhält der Werkttätige für die ausfallende Arbeitszeit den Durchschnittslohn. Der Betriebsleiter kann mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung festlegen, daß die ausgefallene Arbeitszeit nachgearbeitet wird, wenn es für den Werkttätigen zumutbar ist.

Prämien

§116

(1) Zur materiellen Stimulierung und Anerkennung hoher individueller und kollektiver Leistungen bei der Erfüllung und gezielten Überbietung der Volkswirtschaftspläne im sozialistischen Wettbewerb, vor allem bei der Intensivierung, der Steigerung der Arbeitsproduktivität, der Erhöhung der Qualität und Effektivität der Arbeit, der Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, werden den Werkttätigen Prämien aus dem Prämienfonds entsprechend den dafür geltenden Rechtsvorschriften gewährt.

(2) Die im Betrieb zur Anwendung kommenden Prämienformen, wie Jahresendprämien, auftragsgebundene Prämien, Initiativprämien und Zielpremien, und die Prämienbedingungen sind im Betriebskollektivvertrag zu vereinbaren.

(3) Über die Gewährung von Prämien und deren Höhe entscheidet der Betriebsleiter mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung nach Beratung im Arbeitskollektiv. Bei Kollektivprämien muß sich die Entscheidung auch auf die Höhe der Prämie für das einzelne Kollektivmitglied erstrecken.

§117

(1) Anspruch auf Jahresendprämie besteht, wenn die Zahlung von Jahresendprämien für das Arbeitskollektiv, dem der Werkttätige angehört, im Betriebskollektivvertrag vereinbart ist,

der Werkttätige und das Arbeitskollektiv, dem er angehört, die vorgegebenen Leistungskriterien in der festgelegten Mindesthöhe erfüllt haben und der Werkttätige während des gesamten Planjahres Angehöriger des Betriebes war.

(2) Anspruch auf anteilige Jahresendprämie besteht in folgenden Fällen:

a) Beendigung einer Tätigkeit bei Berufung oder Wahl in hauptamtliche Funktionen staatlicher Organe oder gesellschaftlicher Organisationen; Wiederaufnahme einer Tätigkeit nach Beendigung dieser Funktion,