

(3) Werden innerhalb einer Lohnabrechnungsperiode Abschlagszahlungen vorgenommen, haben diese mindestens 90% des Nettolohnes der letzten Lohnzahlungsperiode zu betragen.

(4) Der Betrieb hat alle in einer Lohnabrechnungsperiode entstandenen Ansprüche des Werk tätigen innerhalb des nächsten Monats, in Ausnahmefällen bis zum Ablauf des darauffolgenden Monats, abzurechnen und auszuzahlen.

(5) Bei der Lohnzahlung ist dem Werk tätigen ein verständlicher Nachweis über die Lohnberechnung auszuhändigen und auf Verlangen zu erläutern.

§125

(1) Die Lohnzahlungsperioden und die Lohnzahltag sind in der Arbeitsordnung festzulegen.

(2) Fällt der Lohnzahltag auf einen gesetzlichen Feiertag, ist der Lohn am Tag vorher zu zahlen. Fällt der Zahltag auf einen Freitag, Sonnabend oder Sonntag, ist der Lohn spätestens am vorhergehenden Donnerstag zu zahlen.

(3) Der Lohn ist während der Arbeitszeit zu zahlen. Ausnahmen können in den Rahmenkollektivverträgen vereinbart werden. Befindet sich der Werk tätige am Lohnzahltag nicht im Betrieb, ist ihm der Lohn an diesem Tag auf Kosten des Betriebes zuzustellen, wenn der Werk tätige es wünscht.

(4) Soweit der Werk tätige seinen Lohn auf ein Konto überweisen läßt, ist der Betrieb verpflichtet, die Überweisung so rechtzeitig vorzunehmen, daß der Werk tätige am Zahltag über den Lohn verfügen kann.

§126

Lohnrückforderung

(1) Der Betrieb kann zuviel ausgezahlten Lohn zurückfordern, wenn

- a) bei Vorauszahlungen die Voraussetzungen für den Anspruch nicht eingetreten sind,
- b) vom Werk tätigen verursachte Ausschußarbeit oder Qualitätsminderung erst nach Abschluß der Lohnabrechnungsperiode festgestellt wird,
- c) Lohn fehlerhaft errechnet oder unrichtig ausgezahlt wurde.

Das gleiche gilt für die Rückforderung von Prämien, Ausgleichs- und Entschädigungszahlungen.

(2) Zahlt der Werk tätige zuviel erhaltenen Lohn nicht freiwillig zurück oder erklärt er sich nicht schriftlich hierzu bereit, ist die Rückforderung innerhalb von 2 Monaten nach Auszahlung bei der Konfliktkommission bzw. der Kammer für Arbeitsrecht des Kreisgerichts geltend zu machen.

(3) Hat der Werk tätige die Überzahlung schuldhaft verursacht oder war sie so erheblich und dadurch offensichtlich, daß er sie erkennen mußte, kann die Rückforderung bis zum Ablauf der Frist nach § 128 erfolgen. Hat er die Überzahlung durch eine Straftat verursacht, gelten die weitergehenden Fristen für die Verjährung der Strafverfolgung.

(4) Nach Ablauf der Fristen gemäß den Absätzen 2 und 3 erlischt der Anspruch auf Rückforderung.

§127

Lohneinbehaltung

(1) Der Betrieb ist berechtigt und verpflichtet, vom Lohn des Werk tätigen Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträge entsprechend den Rechtsvorschriften einzubehalten und abzuführen.

(2) Weitere Lohneinbehaltungen sind nur zulässig

- a) auf Grund einer Pfändungsanordnung,
- b) auf Grund eines vollstreckbaren Titels über einen Anspruch des Betriebes gegen den Werk tätigen,
- c) bei Lohnabtretungen der Werk tätigen, die für den Betrieb nach den Rechtsvorschriften verbindlich sind,
- d) nach Vereinbarung zwischen dem Werk tätigen und dem Betrieb.

Lohn darf nur im Rahmen der Pfändungsbestimmungen einbehalten werden.

§128

Verjährung

(1) Die Ansprüche des Werk tätigen auf Arbeitseinkommen sowie die Rückzahlungsansprüche des Betriebes unterliegen der Verjährung. Die Verjährungsfrist beträgt 3 Jahre. Die Frist beginnt am 1. Tag des Monats, der dem Tag folgt, an dem der Anspruch geltend gemacht werden kann.

(2) Mit Ablauf der Verjährungsfrist kann die Erfüllung des Anspruchs nicht mehr mit Hilfe der Organe zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen Suchgesetzt werden. In Ausnahmefällen können die Organe zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen den Betrieb verpflichten, Ansprüche des Werk tätigen auf Arbeitseinkommen auch nach eingetretener Verjährung zu erfüllen, wenn dafür schwerwiegende Gründe vorliegen und es im Interesse des Werk tätigen dringend geboten erscheint.

- (3) Die Verjährungsfrist beginnt erneut bei
 - a) schriftlicher Anerkennung des Anspruchs,
 - b) Einigung über den Anspruch vor einem Organ zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen,
 - c) teilweiser Erfüllung des Anspruchs.

(4) In die Verjährungsfrist wird nicht eingerechnet die Zeit

- a) von der Geltendmachung eines Anspruchs vor einem Organ zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen bis zur rechtskräftigen Entscheidung oder Rücknahme des Antrages bzw. der Klage,
- b) in der eine Rechtsverfolgung nicht möglich ist.

(5) Eine nach Ablauf der Verjährungsfrist erbrachte Leistung kann nicht mit der Begründung zurückgefordert werden, daß der Anspruch verjährt war.

6. Kapitel

Berufsausbildung

Grundsätze

§129

(1) Die Berufsausbildung wird vom sozialistischen Staat geleitet und erfolgt unmittelbar in Betrieben und Einrichtungen der Berufsausbildung. Sie ist als planmäßiger und systematisch gestalteter Bildungs- und Erziehungsprozeß zu verwirklichen. Sie wird in Einheit von praxisverbundener theoretischer und berufspraktischer Ausbildung durchgeführt und baut auf den Bildungs- und Erziehungsergebnissen der allgemeinbildenden polytechnischen Oberschule auf.

(2) Das Ziel der Ausbildung besteht darin, die Lehrlinge im vereinbarten Ausbildungsberuf zu allseitig entwickelten, klassenbewußten und hochqualifizierten Facharbeitern heranzubilden. In den Klassen Berufsausbildung mit Abitur erwerben die Lehrlinge gleichzeitig mit der Facharbeiterqualifikation die Hochschulreife.