

Erläuterungen zum Arbeitsgesetzbuch

Lohn und Prämie

Prof. Dr. sc. ERHARD PÄTZOLD,
Sektion Rechtswissenschaft
der Karl-Marx-Universität Leipzig

Das 5. Kapitel des Arbeitsgesetzbuchs enthält die notwendigen Vorschriften zur Verwirklichung der Funktionen des Arbeitslohns bei der weiteren Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft in der DDR, wie sie in den Beschlüssen des IX. Parteitages der SED zum Ausdruck gebracht wurden.¹ Die Bestimmungen sind darauf gerichtet,

- das Arbeitseinkommen der Werktätigen in Übereinstimmung mit der Entwicklung der Volkswirtschaft gemäß ihrer Leistung zu mehren,
- das Leistungsprinzip als Grundprinzip der Verteilung im Sozialismus konsequent durchzusetzen,
- die Erhöhung des materiellen und kulturellen Lebensniveaus der Werktätigen auch weiterhin hauptsächlich über das Arbeitseinkommen zu vollziehen,
- die schöpferische Initiative der Werktätigen zur Steigerung der Arbeitsproduktivität und Erhöhung der Effektivität der Arbeit, zur Anwendung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts, zur Qualifizierung usw. durch eine leistungsorientierte Lohnpolitik zu stimulieren,
- die unteren Einkommen im Zusammenhang mit der wachsenden Qualifikation und Leistung schrittweise zu erhöhen und soziale Unterschiede zu vermindern.

Die Vorschriften über Lohn und Prämie dienen somit dazu, die Wirtschafts- und Sozialpolitik der Partei der Arbeiterklasse und des sozialistischen Staates in untrennbarer Einheit durchzuführen.

Prinzipien für die Regelung von Ansprüchen auf Lohn und Prämie

Mit den Bestimmungen des 5. Kapitels des AGB wird das in Art 24 der Verfassung verankerte Grundrecht auf Lohn nach Qualität und Quantität der Arbeit sowie auf gleichen Lohn bei gleicher Arbeitsleistung konkretisiert. Das AGB enthält dazu gegenseitige Rechte und Pflichten der Werktätigen und der Betriebe, Aufgaben der Staatsorgane und Betriebe sowie Mitbestimmungsrechte der gewerkschaftlichen Organe, die die Arbeitsrechtsverhältnisse entsprechend diesem Grundrecht entweder direkt ausgestalten oder eine solche Ausgestaltung sichern (vgl. z. B. §§ 22 Abs. 2 Buchst. f, 42, 43 Abs. 1).²

Soweit die Lohn- und Prämienregelungen für alle Werktätigen und Betriebe einheitlich sein müssen und können, sind im AGB direkte Ansprüche enthalten (vgl. z. B. §§ 102, 105, 107 bis 115, 121, 125 bis 127). Für die Fälle, in denen die Ansprüche zur konsequenten Verwirklichung des sozialistischen Leistungsprinzips bei der Verteilung und zur effektiven Stimulierung hoher Arbeitsleistungen von den konkreten Bedingungen des Zweiges bzw. Bereichs der Volkswirtschaft oder gar von denen des jeweiligen Betriebes abhängig sind, ist vorgeschrieben, nach welchen Grundsätzen und durch wen die Anspruchsregelung zu erfolgen hat und welche rechtliche Form dabei anzuwenden ist (vgl. z. B. §§ 97 bis 100, 103 bis 106, 111, 112, 116). Diese Regelungen gehen von folgenden Prinzipien aus:

1. Die erforderlichen und zulässigen Regelungen für die Zweige bzw. Bereiche der Volkswirtschaft oder für bestimmte Personengruppen sind ausschließlich in Rahmmentkollektivverträgen (RKV) zu vereinbaren. Das gilt vor allem für die Anwendung der Tariflöhne (§ 97), die Verwendung der Von-bis-Spannen (§ 98), die Voraussetzungen

für die Gewährung von Steigerungssätzen (§ 99), die Eingruppierungsunterlagen (§ 100), die Anwendung einheitlicher Lohnformen oder die Festlegung von Normativen (§ 104 Abs. 2) und die Regelung der Erschwerniszuschläge (§ 111 Abs. 1).

2. In den RKVs sind die Ansprüche der Werktätigen endgültig zu fixieren, wenn sie für alle Werktätigen und Betriebe des Zweiges bzw. Bereichs oder der Personengruppe einheitlich geregelt werden müssen und können. Die Festlegung der Ansprüche im einzelnen Betrieb ist nur zugelassen, wenn für die endgültige Anspruchsregelung die speziellen Bedingungen des Betriebes oder des Einzelfalls berücksichtigt werden müssen. Für diese Fälle sind in den RKVs entweder Von-bis-Spannen oder Grundsätze festzulegen. Das äußert sich z. B. in den Regelungen des Tariflohns (§§ 97 bis 99), der Eingruppierung (§ 101 Abs. 1 und 3), der Lohnformen (§§ 103, 104), der Erschwerniszuschläge (§§ 111 Abs. 1, 112 Abs. 1 und 3) und der Prämien (§ 116).

3. Die notwendige Festlegung von Ansprüchen im einzelnen Betrieb hat — soweit die betrieblichen Bedingungen für alle Werktätigen des Betriebes gleichermaßen ausschlaggebend sein müssen, so daß die Bedingungen des Einzelfalls unberücksichtigt zu bleiben haben — in normativer Form zu erfolgen, d. h. in einer allgemeinen, vom Einzelfall abstrahierten, verbindlichen Norm, die automatisch für alle betroffenen Einzelfälle gilt. Diese Betriebsregelungen sind zwischen dem Betriebsleiter und der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung zu vereinbaren. Das gilt vor allem für die Eingruppierung bei Nichtvorhandensein zutreffender Eingruppierungsunterlagen (§ 101 Abs. 1), für die Lohnformen (§ 104 Abs. 1) und für die Erschwerniszuschläge (§ 112 Abs. 1 und 3).

4. Sind normative Betriebsregelungen ausgeschlossen, weil der Anspruch des Werktätigen letztlich von den Bedingungen des Einzelfalls abhängig ist, so daß er nur durch einen Individualakt für das einzelne Arbeitsrechtsverhältnis bestimmt werden kann, ist diese Festlegung durch Verfügung des Betriebsleiters, die in der Regel der Zustimmung durch die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung bedarf, vorzunehmen. Das betrifft die Verwendung der Von-bis-Spannen (§ 98 Abs. 2), die Festlegung bei der Individualisierung des Lohns bei Anwendung von Arbeitsnormen oder anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung für ein Arbeitskollektiv (§ 108 letzter Satz) und die Gewährung von Prämien — sofern darauf nicht ein Anspruch kraft Gesetzes besteht — (§§ 116 Abs. 3, 119 Abs. 2).

Mit diesem Grundsatz wird zugleich zum Ausdruck gebracht, daß Ansprüche auf Lohn und Prämie nicht Gegenstand einer vertraglichen Vereinbarung zwischen dem Betrieb und dem Werktätigen sein können. Lediglich in die schriftliche Ausfertigung des Arbeitsvertrags (und anderer individueller arbeitsrechtlicher Verträge) sind bestimmte für das Arbeitsrechtsverhältnis auf Grund normativer Regelungen geltende Lohnbedingungen zur Information aufzunehmen (§ 42).

Zu einigen Fragen enthält das AGB nur Grundsatzregelungen, deren nähere Ausgestaltung speziellen Rechtsvorschriften als Nachfolgeregelungen vorbehalten ist. Das betrifft solche Bedingungen, die relativ kurzfristigen Veränderungen unterliegen oder umfangreiche differenzierte Einzelregelungen erfordern, die teilweise das Lohnberechnungsverfahren betreffen. Dazu gehören vor allem — der *M i n d e s t l o h n*, dessen Einzelheiten in der VO über die Erhöhung des monatlichen Mindestbruttolohns von 350 M auf 400 M und die differenzierte Erhöhung der monatlichen Bruttolöhne bis zu 500 M vom 29. Juli 1976 (GBl. I S. 377) enthalten sind; — die *E n t s c h ä d i g u n g s z a h l u n g e n*, die haupt-