

Mit dieser Vorschrift wurde die Regelung in § 42 Abs. 2 GBA, die — abgesehen davon, daß sie nicht ganz eindeutig war und deshalb unterschiedlich ausgelegt wurde — die Berücksichtigung von Abweichungen zwischen der tatsächlichen und der erforderlichen Qualifikation bei der Höhe des Lohnanspruchs vorsah, nicht in das AGB übernommen. Damit wird auch die zur bisherigen Regelung entwickelte sehr differenzierte Rechtsprechung⁴ gegenstandslos.

Die Regelung, daß der Werk tätige Anspruch auf Lohn nach der Lohn- bzw. Gehaltsgruppe der vereinbarten Arbeitsaufgabe auch dann hat, wenn er ausnahmsweise den erforderlichen Qualifikationsgrad noch nicht besitzt, gilt nicht für die Fälle, für die in einem RKV, der vor Inkrafttreten des AGB abgeschlossen worden ist, oder in anderen Regelungen festgelegt wurde, daß Werk tätige ohne Vorhandensein der erforderlichen Qualifikation nur Anspruch auf Lohn nach einer im Verhältnis zur Gruppe der vereinbarten Arbeitsaufgabe niedrigeren Lohn- bzw. Gehaltsgruppe haben. Diese RKV-Regelungen sind gemäß § 11 EGAGB zunächst weiter anzuwenden.

Der Lohnanspruch des Werk tätigen bei Anwendung von Leistungsmaßstäben für ein Arbeitskollektiv

Die bisherige Bestimmung in § 44 GBA, daß bei Anwendung sog. kollektiver Lohnformen der Lohn der Kollektivmitglieder auch nach ihrem individuellen Anteil am kollektiven Arbeitsergebnis zu differenzieren ist, hat sich in der Praxis nur wenig bewährt. Von Werk tätigen wurde darauf hingewiesen, daß der Anteil oft nicht nachweisbar festzustellen ist, so daß es teilweise zu subjektiven Differenzierungen kommt, und daß mit der Lohndifferenzierung die politisch-ideologische Auseinandersetzung mit denjenigen, die nur im geringen Umfang zum Arbeitsergebnis des Kollektivs beigetragen haben, umgangen werden kann. Betriebsleiter und leitende Mitarbeiter der Betriebe machten darauf aufmerksam, daß bei „kollektiven“ Arbeitsnormen oder anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung objektive Kriterien für die individuelle Leistungsbemessung meist nicht festgelegt werden können, weil es bei solchen Leistungsmaßstäben in der Regel keine meß- und abrechenbaren Normen bzw. Kennzahlen für den einzelnen Werk tätigen gibt.

Aus diesen Gründen enthält § 108 eine andere Regelung. Nunmehr haben grundsätzlich alle Angehörigen des Arbeitskollektivs, für das Arbeitsnormen oder andere Kennzahlen — bezogen auf die Gesamtarbeitsleistung des Kollektivs — angewandt werden, Anspruch auf Lohn nach der für sie zutreffenden Lohngruppe, ihrer tatsächlichen Arbeitszeit und nach der vom Kollektiv erreichten Erfüllung der Leistungsmaßstäbe. Eine differenzierte Anrechnung des Anteils des einzelnen an diesem Erfüllungsstand des Kollektivs ist nur noch für solche Fälle vorgesehen, in denen einzelne Kollektivmitglieder einen besonders hohen Anteil an der Leistung des Kollektivs haben. Diese Ausnahmeregelung dient der Verwirklichung des sozialistischen Leistungsprinzips und der Vermeidung von Gleichmacherei bei der Anwendung von Leistungsmaßstäben, die sich auf ein Arbeitskollektiv beziehen. Ob unter diesen Aspekten eine differenzierte Anrechnung der individuellen Leistungsanteile erfolgen muß oder nicht, entscheidet der Betriebsleiter nach Beratung im Arbeitskollektiv endgültig. Ein Anspruch auf Differenzierung besteht für die Werk tätigen nicht.

Falls der Betriebsleiter nach der Beratung im Arbeitskollektiv wegen der besonders hohen Anteile einzelner Kollektivmitglieder die Differenzierung für erforderlich hält, hat er diese bis zum Zeitpunkt der Lohnabrechnung für die jeweilige Lohnabrechnungsperiode (§ 124 Abs. 1) vorzunehmen. Geschieht das nicht, haben alle Kollektivangehörigen Anspruch auf Lohn nach gleichen Leistungsanteilen. Eine nachträgliche Differenzierung ist unzulässig.

Entscheidet der Betriebsleiter auf eine Differenzierung, so hat er gleichzeitig festzulegen, nach welchem Anteil der Lohn jedes einzelnen Kollektivmitglieds zu berechnen ist.

Ist auf Grund der Entscheidung des Betriebsleiters eine differenzierte Anrechnung der persönlichen Anteile an der kollektiven Leistung vorgenommen worden und entstehen daraus Arbeitsstreitfälle, so haben bei entsprechendem Antrag die Organe zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen darüber zu befinden. Je nach dem Antrag haben sie zu überprüfen, ob die Voraussetzungen (besonders hohe Anteile einzelner Kollektivmitglieder an der Leistung des Kollektivs) für eine Differenzierung Vorlagen oder ob die Anteile der einzelnen Kollektivmitglieder richtig bestimmt und angerechnet worden sind. Wird dabei festgestellt, daß unrichtig differenziert wurde oder daß die dem einzelnen zugeschriebenen Anteile nicht seiner tatsächlichen persönlichen Leistung für das Kollektivergebnis entsprechen, ist die Festlegung des Betriebsleiters durch die Entscheidung des Rechtspflegeorgans zu korrigieren. Liegt keine Entscheidung des Betriebsleiters vor, können die Organe nicht dahin entscheiden, daß eine Differenzierung zu erfolgen hat.

Der Anspruch des Werk tätigen bei kollektiven Prämien

Die Vorschriften des AGB über die Gewährung von Prämien beruhen auf der Erkenntnis, daß die Prämien eine spezifische Form des Arbeitslohns bilden (vgl. § 95 Abs. 2 Satz 2). Mit den Prämien sind ebenso wie mit dem Lohn die Funktionen des Arbeitslohns zu erfüllen: Sie dienen der Verwirklichung des sozialistischen Leistungsprinzips bei der Verteilung und der persönlichen materiellen Interessierung des Werk tätigen an hohen Arbeitsleistungen im Arbeitskollektiv; für den Werk tätigen sind sie zusätzlich zum Lohn gewährte Mittel für besondere Arbeitsleistungen zur Befriedigung seiner Bedürfnisse.⁵

Daraus folgt, daß Prämienansprüche stets individuelle Ansprüche des Werk tätigen sein müssen. Deshalb ist in den Fällen, in denen eine Arbeitsleistung eines Kollektivs die Grundlage für die Gewährung von Prämien an die Angehörigen des Kollektivs bildet, nicht nur die Höhe der Gesamtprämie des Kollektivs zu bestimmen, sondern auch der persönliche Anteil des einzelnen Werk tätigen daran. Für sein Arbeitsrechtsverhältnis zum Betrieb ist festzulegen, welche Prämiensumme auf ihn entfällt. Das wird bei Initiativprämien — sowohl bei solchen, die nach erbrachter Arbeitsleistung gewährt werden, als auch bei Zielprämien — und bei auftragsgebundenen Prämien praktisch. Für diese Prämienarten ist vorgeschrieben, daß der Betriebsleiter in seiner Verfügung, der eine Beratung im Arbeitskollektiv vorauszugehen hat und die der gewerkschaftlichen Zustimmung bedarf, über die Gewährung einer Prämie bei Kollektivprämien zugleich die Höhe der Prämie des einzelnen festlegen muß (§ 116 Abs. 3 Satz 2, § 119 Abs. 2). Weil die Gewährung von Prämien stets Inhalt des Arbeitsrechtsverhältnisses zwischen dem Werk tätigen und dem Betrieb ist, darf die Aufteilung einer Kollektivprämie nicht dem Kollektiv in eigener Verantwortung überlassen bleiben.

Solange der Betriebsleiter bei Kollektivprämien noch nicht über die Höhe der Prämie für das einzelne Kollektivmitglied entschieden hat, besteht für den Werk tätigen auch noch kein durchsetzbarer und überprüfbarer Anspruch. Die Entscheidung kann nur der Betriebsleiter mit gewerkschaftlicher Zustimmung treffen. Die Organe zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen sind dazu nicht befugt. Werden diese Organe vor der Festlegung der Prämienhöhe für den einzelnen Werk tätigen angerufen, haben sie mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln darauf hinzuwirken, daß die Festlegung erfolgt. Über die richtige Bestimmung der Anteile der einzelnen Werk tätigen an der Kollektivprämie können sie entscheiden, wenn es dafür von vornherein festgelegte verbindliche Kriterien gibt. Das