

Fragen und Antworten

Welchen Lohnanspruch hat ein Werk­tätiger, der die vorgegebenen Arbeitsnormen oder andere Kennzahlen der Arbeitsleistung nicht erfüllt?

Vollbeschäftigte Werk­tätige, die nach Lohnformen arbeiten, denen Arbeitsnormen oder andere Kennzahlen der Arbeitsleistung zugrunde liegen, haben zumindest Anspruch auf den Mindestbruttolohn. Dieser Anspruch besteht auch dann, wenn für den Werk­tätigen nur ein niedrigerer Bruttolohn errechnet wird, weil er bestimmte Normen oder Kennzahlen nicht erfüllt hat. Bei dieser Regelung wurde berücksichtigt, daß der Mindestbruttolohn — vom sozialen Standpunkt aus — die untere Einkommensgrenze ist. Werk­tätigen, die ihre Arbeitsnormen oder andere Kennzahlen der Arbeitsleistung nicht erfüllen, muß deshalb der ihnen nach der VO über die Erhöhung des monatlichen Mindestbruttolohnes vom 29. Juli 1976 (GBl. I Nr. 28 S. 377) zustehende Mindestbruttolohn gewährt werden.

In den Fällen, in denen der Werk­tätige seine Normen oder Kennzahlen nicht erfüllt, hat der Betriebsleiter gemäß § 77 Abs. 2 AGB in Zusammenarbeit mit der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung die notwendigen Maßnahmen zu treffen. So ist zu prüfen, ob der Werk­tätige entsprechend seinen Kenntnissen und Fähigkeiten (§ 73 Abs. 1 AGB) seine Arbeitsaufgabe erfüllen kann. Erforderlichenfalls müssen geeignete Qualifizierungsmaßnahmen eingeleitet werden oder es ist die Übernahme einer anderen Arbeitsaufgabe zu vereinbaren, mit der der richtige Einsatz dieses Werk­tätigen und die rationelle Nutzung seines Arbeitsvermögens gewährleistet ist. Zugleich ist zu prüfen, ob seitens des Betriebes alle Voraussetzungen gegeben sind, damit die Arbeitsnormen und andere Kennzahlen der Arbeitsleistung erfüllt werden können (§§ 74 und 77 Abs. 1 AGB).

Unabhängig davon, ob Versäumnisse beim richtigen Einsatz der Werk­tätigen, bei der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation und der politisch-ideologischen Arbeit festgestellt wurden oder nicht, hat das keinen Einfluß auf die Zahlung von Mindestbruttolohn. Er wird gemäß § 96 AGB auch jenen Werk­tätigen gewährt, die aus den verschiedensten Gründen die ihnen vorgegebenen Arbeitsnormen oder andere Kennzahlen der Arbeitsleistung nicht erfüllen. Dem entspricht auch § 109 Abs. 2 AGB, wonach Werk­tätige, die Ausschub oder Qualitätsminderung fahrlässig verursachen und dadurch im betreffenden Monat insgesamt weniger als 50 Prozent ihres monatlichen Durchschnittslohns erreichen, Anspruch auf Lohn in dieser Höhe, mindestens jedoch auf den Mindestlohn, haben.

Dr. W. R.

Hat der Werk­tätige bei Betriebsstörungen, Warte- und Stillstandszeiten immer Anspruch auf einen Ausgleich in Höhe des Durchschnittslohns?

Ist ein Werk­tätiger infolge Betriebsstörungen, Warte- und Stillstandszeiten daran gehindert, seine Arbeitsaufgabe zu erfüllen, dann hat ihm der Betrieb gemäß § 85 AGB vorübergehend eine andere Arbeit zu übertragen. Damit wird gesichert, daß auch bei Störungen im Arbeitsablauf das Arbeitsvermögen des davon betroffenen Werk­tätigen möglichst rationell genutzt wird und daß er während seiner gesamten Arbeitszeit zur Erfüllung der Aufgaben des Betriebes beiträgt.

Die Lohnansprüche des Werk­tätigen ergeben sich in diesen Fällen aus den Bestimmungen über die vorübergehende Übertragung einer anderen Arbeit. Diese Arbeit soll möglichst der Lohn- und Gehaltsgruppe der verein-

barten Arbeitsaufgabe und der Lohnform des Werk­tätigen (§ 84 Abs. 2 AGB) entsprechen. Ist dies nicht möglich und wird deshalb dem Werk­tätigen eine andere Arbeit übertragen, für die eine höhere Lohn- oder Gehaltsgruppe gilt, hat er gemäß § 89 Abs. 1 AGB Anspruch auf Lohn nach der höheren Gruppe. Gilt für die andere Arbeit eine niedrigere Lohn- oder Gehaltsgruppe, dann ist nach § 89 Abs. 2 AGB der Lohn für die erreichte Leistung nach der Gruppe zu berechnen, die für die mit dem Werk­tätigen im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitsaufgabe gilt. In jedem Fall hat der Werk­tätige bei der vorübergehenden Zuweisung einer anderen Arbeit zumindest Anspruch auf seinen bisherigen Durchschnittslohn (§ 89 Abs. 3 AGB).

Demzufolge ist es nicht zulässig, daß Betriebe für die Zeit der vorübergehenden Zuweisung einer anderen Arbeit infolge Betriebsstörungen, Warte- und Stillstandszeiten von vornherein dem Werk­tätigen den Durchschnittslohn berechnen. Es muß vielmehr stets geprüft werden, ob seine Leistungen bei der anderen Arbeit nicht einen Lohnanspruch ergeben, der höher ist als sein Durchschnittslohn.

Ist es nach Prüfung aller Umstände nicht möglich, dem Werk­tätigen vorübergehend eine andere Arbeit gemäß § 86 AGB zu übertragen, erhält er für die Zeit der Betriebsstörung oder für die Warte- und Stillstandszeiten nunmehr den Durchschnittslohn.

Ungeachtet der besseren Bedingungen für die Werk­tätigen, die mit der Regelung von Ausgleichszahlung für Ausfallzeiten durch Warte- und Stillstandszeiten geschaffen wurden, bleibt für den staatlichen Leiter nach wie vor die Aufgabe bestehen, die Ursachen für solche Ausfallzeiten in der Produktion unter aktiver Mitwirkung der Werk­tätigen schnellstens aufzudecken und diese Ursachen zu beseitigen.

Dr. A. S.

Welche Pflichten hat der Betrieb bei der vorzeitigen Auf­lösung eines Lehrvertrags?

In Ausnahmefällen kann der Lehrvertrag vorzeitig aufgelöst werden, wenn hierfür wichtige persönliche oder betriebliche Gründe vorliegen und die vorherige Zustimmung des für den Betrieb zuständigen Rates des Kreises vorliegt (§ 141 AGB).

Persönliche Gründe liegen überwiegend in der für den vereinbarten Ausbildungsberuf oder die Spezialisierungsrichtung nicht oder nicht mehr vorhandenen gesundheitlichen oder fachlichen Eignung des Lehrlings. Hin und wieder können auch familiäre Belange die Ursache sein, so z. B. ein Umzug der Eltern des Lehrlings.

Betriebliche Gründe können darin bestehen, daß Veränderungen des Produktionsprofils oder Rationalisierungsmaßnahmen eine Fortsetzung der Ausbildung des Lehrlings nicht mehr ermöglichen. Ausgehend vom Ausnahmecharakter einer vorzeitigen Aufhebung des Lehrverhältnisses und den daran gestellten hohen gesetzlichen Maßstäben, hat der Betrieb unabhängig von der Form der Auf­lösung des Lehrvertrags Pflichten zu erfüllen, die zunächst auf die Weiterführung des Lehrverhältnisses durch Änderung oder auf die Aufnahme einer anderen beruflichen Ausbildung gerichtet sind.

Zu beachten ist dabei, daß bei Lehrlingen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, die schriftliche Zustimmung der Erziehungsberechtigten eingeholt werden muß, wenn der Lehrvertrag geändert oder verlängert werden soll bzw. ein Aufhebungsvertrag angestrebt wird (§ 142 AGB).

Zunächst ist der Betrieb verpflichtet, dem Lehrling eine