

triebs- und Berufsverbundenheit zu fördern. Die richtige Verbindung von A. und moralisch-ideeller Anerkennung hoher Leistungen unterstützt die Herausbildung und Festigung des sozialistischen Bewußtseins und der sozialistischen Arbeitsmoral. Der Staat verwirklicht seine Lohnpolitik mit Hilfe des Lohnsystems, zu dem verschiedene Bestandteile gehören. Wichtigster Bestandteil sind die **Tariflöhne und -gehälter**, die für die einzelnen Lohn- oder Gehaltsgruppen, differenziert nach dem Grad der Kompliziertheit der Arbeit sowie nach den allgemeinen Produktions- und Arbeitsbedingungen und der volkswirtschaftlichen Bedeutung der Wirtschaftszweige, festgelegt werden. Grundlage ist die Eingruppierung der Arbeitsaufgaben, d. h. deren Zuordnung nach erforderlicher Qualifikation, Verantwortung und evtl. vorhandenen Arbeiterschwernissen zu den Lohn- und Gehaltsgruppen. Die Arbeitsaufgaben, die sich aus ihnen ergebenden Anforderungen und die zugehörigen Lohn- bzw. Gehaltsgruppen werden in Eingruppierungsunterlagen zusammengefaßt, die Bestandteil der / Rahmenkollektivverträge (§ 100 AGB) sind. Zu jeder Lohn- und Gehaltsgruppe ist in Tarif Tabellen der Tariflohn festgelegt, d. h. ein in Mark ausgedrückter Betrag, der je Arbeitsstunde bzw. je Monat für die Erfüllung der betreffenden Arbeitsaufgabe gezahlt wird. Die Tariflöhne werden vom Ministerrat gemeinsam mit dem Bundesvorstand des FDGB festgelegt. Welche Tarif Tabellen im jeweiligen Zweig oder Bereich angewendet werden, wird im RKV vereinbart (§97 AGB). Manche Tarifregelungen enthalten für Lohn- und Gehaltsgruppen **Von-Bis-Spannen**, die zur Leistungsstimulierung verwendet werden (§98 Abs. 2 AGB). Es können beispielsweise hohe Leistungen durch Festlegung eines höheren Grundgehalts im Rahmen der Von-Bis-Spanne anerkannt werden, es kann aber bei hohen Leistungen oder vorübergehend höheren Anforderungen auch ein leistungsgebundener oder zeitweiliger aufgabengebundener Zuschlag gewährt werden. Während das höhere Grundgehalt der Tariflohn des Werk tätigen ist, gehört der leistungsgebundene oder der zeitweilig aufgabengebundene Zuschlag nicht zum Tariflohn. Diese Unterscheidung hat Bedeutung, wenn der Werk tätige Anspruch auf / Ausgleichszahlungen in Höhe des Tariflohnes hat.

Der Tariflohn kann nicht die tatsächlich erzielten Arbeitsergebnisse vollständig berücksichtigen. Das ist erst mit Hilfe der Lohnformen und der ihnen zugrunde liegenden Arbeitsnormen sowie anderer Kennzahlen der Arbeitsleistung möglich. Lohnformen sind Zeitlohn und Stücklohn sowie Prämienzeitlohn und Prämienstücklohn. Gemäß § 103 Abs. 1 AGB ist zur Stimulierung hoher Leistungen der Werk tätigen diejenige Lohnform anzuwenden, die bei der jeweiligen Art der Arbeit, Technik, Technologie und Produktions- und Arbeitsorganisation das materielle Interesse der einzelnen Werk tätigen und der Arbeitskollektive am wirksamsten auf die Intensivierung der Produktion, einen hohen Nutzeffekt der Arbeit und die ständige Steigerung der Arbeitsproduktivität lenkt. Die Lohnformen werden ge-

meinsam mit den Werk tätigen ausgearbeitet, der Termin ihrer Einführung wird zwischen Betriebsleiter und zuständiger betrieblicher Gewerkschaftsleitung vereinbart (§§ 103 - 108 AGB).

Bei Vorliegen der im AGB und in anderen Rechtsvorschriften festgelegten Voraussetzungen werden zum A. / Erschwerniszuschläge sowie andere / Lohnzuschläge gezahlt. / Durchschnittslohn / Mindestbruttolohn

Arbeitsordnung - auf der Grundlage der Rechtsvorschriften geschaffenes betriebliches Dokument zur Regelung der innerbetrieblichen Arbeitsorganisation. Die A. soll eine hohe Effektivität der Arbeit gewährleisten, zur Festigung der Arbeitsmoral und -disziplin beitragen, Gesetzlichkeit, Ordnung und Sicherheit durchsetzen helfen und die Entwicklung sozialistischer Kollektivbeziehungen im Betrieb fördern. Die A. ist vom Betriebsleiter unter Mitwirkung der Werk tätigen auszuarbeiten und mit Zustimmung der / Betriebsgewerkschaftsleitung zu erlassen (§ 92 Abs. 1 AGB). In ihr sind insbesondere festzulegen (§91 Abs. 2 AGB):

- Anforderungen für die leitenden Mitarbeiter und alle anderen Werk tätigen, die eine straffe Ordnung und Disziplin, den ordnungsgemäßen Arbeitsablauf im Betrieb, die Zusammenarbeit in den Arbeitskollektiven sowie den / Gesundheits- und Arbeitsschutz und den / Brandschutz gewährleisten;
- Einzelheiten zur Ausübung des Weisungsrechts (↗ Weisung) und der / Disziplinarbefugnis;
- Maßnahmen zur sicheren Aufbewahrung des persönlichen Eigentums der Werk tätigen, das diese im Zusammenhang mit ihrer Arbeit und ihrer gesellschaftlichen Tätigkeit in den Betrieb mitbringen;
- Regeln für die Nutzung betrieblicher Einrichtungen, die der kulturellen und sportlichen Betätigung sowie der sozialen Betreuung der Werk tätigen dienen.

Die Festlegungen dürfen nicht in Widerspruch zu den Rechtsvorschriften stehen. Die A. ist den Werk tätigen zur Kenntnis zu geben und muß ihnen zugänglich sein (§92 Abs. 2 AGB). Sie ist für jeden Werk tätigen des Betriebes verbindlich.

Arbeitsort / Arbeitsvereinbarung der LPG-Mitglieder / Arbeitsvertrag / Delegationvereinbarung / Delegationvertrag

Arbeitspausen - dem Werk tätigen während eines Arbeitstages (einer Arbeitsschicht) rechtlich zustehende Zeit zur Erholung. A. sind spätestens nach 4 1/2 Stunden Arbeit einzulegen; dabei muß die Mindestpause 15 Minuten und die A. zur Einnahme der Hauptmahlzeit mindestens 30 Minuten betragen (§ 165 AGB). Läßt die ununterbrochene Produktion oder das Dreischichtsystem Pausen von 15 und 30 Minuten nicht zu, sind dem Werk tätigen Kurz-