

Verwendung des Kultur- und Sozialfonds werden im Betriebsplan der LPG ausgewiesen, der der Bestätigung durch den Rat des Kreises bedarf. Häufigste Vergütungsform ist die Vergütung nach *Arbeitseinheiten*. Die Arbeitseinheit ist Maßstab für die Bewertung aller in der LPG anfallenden Arbeiten; die LPG plant jährlich die Anzahl der insgesamt zu leistenden Arbeitseinheiten sowie deren Geldwert. Ausgezahlt wird die A. in Form monatlicher Vorschüsse und einer Jahresendauszahlung nach Abschluß des Wirtschaftsjahres. Die monatlichen Vorschußzahlungen betragen in der Regel 90 Prozent des je Arbeitseinheit geplanten Geldwertes. Die Jahresendauszahlung hängt vom erreichten materiellen und finanziellen Ergebnis der Genossenschaft ab. Zur Durchsetzung des Leistungsprinzips kann die Vollversammlung beschließen, daß bei der Vorschußzahlung von einer Grund- und einer differenzierten Zusatzvergütung Gebrauch gemacht und bei der Jahresendauszahlung nach den erreichten arbeits- und betriebswirtschaftlichen Ergebnissen, insbesondere nach der Planerfüllung der Brigaden und der Senkung der Kosten, differenziert wird. Die LPG ist verpflichtet, die Vergütungsformen zu vervollkommen, um das materielle Interesse an der Leistungssteigerung, höchster Qualität der Arbeitsergebnisse, effektiver Ausnutzung der Arbeitszeit und der Durchsetzung anderer betriebswirtschaftlicher Erfordernisse zu erhöhen. Dem entsprechen staatliche Empfehlungen und betriebswissenschaftliche Orientierungen, die auf eine wirksame produktions- und effektivitätsfördernde Vergütung und Prämierung gerichtet sind.

An Stelle der Vergütung nach Arbeitseinheiten kann die LPG eine *direkte Geldvergütung* oder aber eine Vergütung nach den für Arbeiter geltenden Normen und rahmenkollektivvertraglichen Regelungen beschließen. Der Beschluß über die Anwendung rahmenkollektivvertraglicher Regelungen bedarf der Bestätigung durch den Rat des Bezirkes. Auf jeden Fall gewährleistet die LPG vollbeschäftigten Genossenschaftsbauern mindestens eine Vergütung in Höhe des für Arbeiter festgelegten Mindestlohnes. Prämien, die auf der Grundlage der Prämienordnung der LPG, des Wettbewerbsprogramms und des Betriebsplans gezahlt werden, ergänzen die leistungsabhängige Vergütung.

Entstehen Vergütungsstreitigkeiten zwischen der LPG und dem Mitglied, sollen der Vorstand und das Mitglied verantwortungsbewußt Zusammenwirken und eine gütliche Einigung anstreben. Kommt diese nicht zustande, sind für die Entscheidung von Streitigkeiten über unzulässige Kürzung der A., über Einbehaltung der Jahresendauszahlung, der Prämien oder der / Bodenanteile sowie dann, wenn die LPG unzulässigerweise Vergütungsnormen rückwirkend geändert hat, gemäß §42 LPG-Gesetz die Gerichte zuständig.

**Arbeitsverhältnisse in LPG** - Gesamtheit der auf dem / Mitgliedschaftsverhältnis in LPG beruhenden, den genossenschaftlichen Arbeitsprozeß betreffenden gesellschaftlichen Beziehungen zwischen den Genossenschaftsbauern, den Arbeitskollektiven, der LPG sowie deren Struktureinheiten und Leitungsorganen. Auf der Grundlage von Rechtsvorschriften, insbesondere des LPG-Gesetzes, des / Musterstatuts für LPG und der / Musterbetriebsordnung für LPG, gestalten die LPG eigenverantwortlich ihre Arbeits- und Lebensverhältnisse (z. B. die Arbeitszeit, die Vergütung, den Arbeitstagerhythmus) und die einzelnen Rechte und Pflichten der LPG und ihrer Mitglieder (Art. 46 Verfassung; § 30 LPG-Gesetz). Grundform der Arbeitsorganisation ist dabei die Brigade. Eine unmittelbare Anwendung des / Arbeitsrechts, insbesondere des AGB, auf A. ist grundsätzlich nicht möglich. Arbeitsrechtliche Regelungen gelten nur, wenn dies im Musterstatut und in der Musterbetriebsordnung festgelegt wurde, z. B. für die Durchführung von / Disziplinarverfahren und für die Zuerkennung von sozialpolitischen Rechten für die Genossenschaftsbauern.

A. und damit auch die sich aus ihnen ergebenden Rechte und Pflichten des Genossenschaftsbauern, insbesondere das Recht zur Teilnahme an der genossenschaftlichen Arbeit, die Pflicht zur Arbeit und zur Einhaltung der Arbeitsdisziplin, entstehen unmittelbar mit Begründung der Mitgliedschaft in der LPG. Die / Arbeitsvereinbarung der LPG-Mitglieder hat nur konkretisierende Funktion. Zwischen den Rechten und Pflichten, die die Arbeit in der Genossenschaft betreffen, und den Rechten und Pflichten zur Teilnahme an der Leitung der Genossenschaft nach den Grundsätzen der / genossenschaftlichen Demokratie besteht ein untrennbarer Zusammenhang. Neben den bereits genannten Rechten und Pflichten haben die LPG-Mitglieder das Recht auf leistungsabhängige Vergütung (// Arbeitsvergütung in LPG), auf Wahrnehmung der in Rechtsvorschriften und Beschlüssen der LPG festgelegten sozialpolitischen Rechte, auf Unterstützung bei der politischen und beruflichen Qualifikation, das Recht auf / Freistellung von der Arbeit zur Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte und Pflichten, zur medizinischen Betreuung, das Recht auf Unterstützung bei Krankheit und vorübergehender Minderung der Arbeitsfähigkeit (§33 LPG-Gesetz). Zu den in Rechtsvorschriften festgelegten sozialpolitischen Rechten gehören z. B. die Festlegungen über Arbeitszeitverkürzungen für Schichtarbeiter und für Mütter mit mehreren Kindern; hier gelten für Genossenschaftsbauern und -bäuerinnen die gleichen Regelungen wie für Arbeiter und Angestellte (Arbeitszeit). Das gleiche gilt hinsichtlich des / Schwangerschafts- und Wochenurlaubs, für den / Hausarbeitstag, die / Freistellung zur Pflege erkrankter Kinder und die / Freistellung von der Arbeit nach dem Wochenurlaub. Weitere sozialpolitische Rechte unterliegen grundsätzlich der eigenverantwortlichen Ausgestaltung durch die LPG, wie das Recht auf weitere Freistellungen von der Arbeit, auf Freizeit und Erholungsurlaub, die Gewährung von Entschädigungs-