

G. RITTER

Arbeits- gesetzbuch

Textausgabe



Herausgeber:

**Bundesvorstand
des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes**

Staatssekretariat für Arbeit und Löhne

Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik mit Einführungsgesetz

Textausgabe mit Sachregister



Verlag Tribüne Berlin



Staatsverlag der Deutschen Demokratischen Republik
Berlin 1977

Das Sachregister wurde von Dr. Klaus Stelter angefertigt.

© 1977 by Verlag Tribüne Berlin
und Staatsverlag der Deutschen Demokratischen Republik, Berlin
1. Auflage
Lizenz 2 / VLN 610 · DDR
LSV 0446
Lektor: Harald Rudowsky
Umschlaggestaltung: Helmut Stamm
Printed in the German Democratic Republic
Gesamtherstellung:
Staatsdruckerei der Deutschen Demokratischen Republik
(Rollenoffsetdruck)
Bestell-Nr.: 771 169 4
DDR 1,- M

Inhalt

1	Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik vom 16. Juni 1977 (GBl. I Nr. 18 S. 185)	7
	Präambel	7
	1. Kapitel: Grundsätze des sozialistischen Arbeitsrechts §§ 1–17	8
	2. Kapitel: Leitung des Betriebes und Mitwirkung der Werktätigen §§ 18–37	13
	3. Kapitel: Abschluß, Änderung und Auflösung des Arbeitsvertrages §§ 38–70	18
	4. Kapitel: Arbeitsorganisation und sozialistische Arbeitsdisziplin §§ 71–94	25
	5. Kapitel: Lohn und Prämie §§ 95–128	31
	6. Kapitel: Berufsausbildung §§ 129–144	38
	7. Kapitel: Aus- und Weiterbildung §§ 145–159	41
	8. Kapitel: Arbeitszeit §§ 160–188	44
	9. Kapitel: Erholungsurlaub §§ 189–200	51
	10. Kapitel: Gesundheits- und Arbeitsschutz §§ 201–222	53
	11. Kapitel: Geistig-kulturelles und sportliches Leben und soziale Betreuung der Werktätigen im Betrieb §§ 223–239	57
	12. Kapitel: Besondere Rechte der werktätigen Frau und Mutter §§ 240–251	60
	13. Kapitel: Arbeitsrechtliche Verantwortlichkeit der Werktätigen §§ 252–266	62
	14. Kapitel: Schadenersatzleistungen des Betriebes §§ 267–273	66
	15. Kapitel: Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten §§ 274–290	67
	16. Kapitel: Kontrolle der Einhaltung des Arbeitsrechts §§ 291–295	71
	17. Kapitel: Entscheidung von Arbeitsstreitfällen und von Streitfällen auf dem Gebiet der Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten §§ 296–305	72
2	Einführungsgesetz vom 16. Juni 1977 zum Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik (GBl. I Nr. 18 S. 228)	75
	Sachregister	79

Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik

vom 16. Juni 1977
(GBl. I Nr. 18 S. 185)

In der Deutschen Demokratischen Republik wird die entwickelte sozialistische Gesellschaft gestaltet und werden grundlegende Voraussetzungen für den allmählichen Übergang zum Kommunismus geschaffen. Alle politische Macht in der Deutschen Demokratischen Republik wird von den Werktätigen in Stadt und Land ausgeübt. Sie beruht auf dem gesellschaftlichen Eigentum an den Produktionsmitteln und der ungeteilten Herrschaft der sozialistischen Produktionsverhältnisse.

Entsprechend dem ökonomischen Grundgesetz des Sozialismus besteht die Hauptaufgabe bei der Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft in der weiteren Erhöhung des materiellen und kulturellen Lebensniveaus des Volkes auf der Grundlage eines hohen Entwicklungstempos der sozialistischen Produktion, der Erhöhung der Effektivität, des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und des Wachstums der Arbeitsproduktivität. Die Verwirklichung der Hauptaufgabe in ihrer untrennbaren Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik vollzieht sich entscheidend in der Arbeit, der wichtigsten Sphäre des gesellschaftlichen Lebens. Frei von Ausbeutung und Unterdrückung ist die Arbeit im Sozialismus bewußte, schöpferische Tätigkeit. Die sozialistischen Arbeitsverhältnisse sind durch kameradschaftliche Zusammenarbeit und gegenseitige Hilfe zwischen den Werktätigen und den Arbeitskollektiven gekennzeichnet. Die Arbeit dient im Sozialismus der steten Mehrung des gesellschaftlichen Reichtums im Interesse der Arbeiterklasse und der ganzen Gesellschaft sowie jedes einzelnen.

Das Recht als Ausdruck der Macht der Arbeiterklasse ist in seiner Gesamtheit darauf gerichtet, den Sinn des Sozialismus, alles für das Wohl des Volkes zu tun, auf ständig höherer Stufe zu verwirklichen. Das Arbeitsrecht als Teil des einheitlichen Rechts hat die Aufgabe, die Beziehungen der Werktätigen im Arbeitsprozeß entsprechend dem sozialistischen Charakter der Arbeit und den von den Anschauungen der Arbeiterklasse bestimmten Prinzipien der sozialistischen Moral zu gestalten. Es trägt dazu bei, die schöpferischen Fähigkeiten und Initiativen der Werktätigen zur Erhöhung der Qualität und Effektivität der Arbeit, vollen Nutzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und Steigerung der Arbeitsproduktivität im sozialistischen Wettbewerb zu entfalten sowie das sozialistische Leistungsprinzip durchzusetzen. Es verfolgt das Ziel, die Arbeits- und Lebensbedingungen planmäßig zu verbessern und die soziale Sicherheit und Geborgenheit der Werktätigen und ihrer Familien zu gewährleisten sowie die demokratischen Rechte und Freiheiten zu verwirklichen. Es fördert die Kollektivität und sozialistische Gemeinschaftsarbeit sowie das verantwortungsbewußte Handeln der Werktätigen zur Durchsetzung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit.

Das Arbeitsgesetzbuch ist die grundlegende, in sich geschlossene Regelung des sozialistischen Arbeitsrechts. Es bringt die großen Errungenschaften der Arbeiterklasse zum Ausdruck und gewährleistet hohe Rechtssicherheit. Es legt die für alle Werktätigen und Betriebe einheitlich geltenden Rechte und Pflichten fest. Mit ihm werden die verfassungsmäßig garantierten Rechte

der Gewerkschaften als der umfassendsten Klassenorganisation der Arbeiterklasse zur Wahrnehmung der Interessen der Werktätigen in Staat, Wirtschaft und Gesellschaft weiter ausgestaltet.

Das Arbeitsgesetzbuch verpflichtet die Betriebe und Werktätigen, ihre wechselseitigen Beziehungen in Wahrnehmung ihrer gesellschaftlichen Verantwortung entsprechend den Aufgaben des Arbeitsrechts und dem Inhalt dieses Gesetzes zu gestalten.

1. Kapitel Grundsätze des sozialistischen Arbeitsrechts

Aufgaben des Arbeitsrechts

§ 1

(1) Die Hauptaufgabe bei der Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft besteht in der weiteren Erhöhung des materiellen und kulturellen Lebensniveaus des Volkes auf der Grundlage eines hohen Entwicklungstempos der sozialistischen Produktion, der Erhöhung der Effektivität, des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und des Wachstums der Arbeitsproduktivität. Der Verwirklichung der Hauptaufgabe in ihrer Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik dient auch das Arbeitsrecht der Deutschen Demokratischen Republik.

(2) Das Arbeitsrecht gestaltet die verfassungsmäßig garantierten Grundrechte, wie das Recht auf Arbeit, auf Mitbestimmung und Mitgestaltung, auf Lohn nach Qualität und Quantität der Arbeit, auf Bildung, auf Freizeit und Erholung, auf Schutz der Gesundheit und der Arbeitskraft, auf Teilnahme am kulturellen Leben, auf Fürsorge im Alter und bei Invalidität sowie auf materielle Sicherheit bei Krankheit und Unfällen, für die Werktätigen weiter aus. Es fördert die verantwortungsbewußte Wahrnehmung der Grundrechte und der ehrenvollen Pflicht zur Leistung gesellschaftlich nützlicher Tätigkeit durch die Werktätigen.

§ 2

(1) Das Arbeitsrecht garantiert, daß die Werktätigen ständig entsprechend den gesellschaftlichen Erfordernissen und der persönlichen Qualifikation freiwillig und bewußt am gesellschaftlichen Arbeitsprozeß teilnehmen können. Es ist auf die Entwicklung und rationelle Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens, auf die Ent-

faltung von Schöpferertum und Initiative und die Schaffung solcher Arbeitsbedingungen gerichtet, die die Arbeitsfreude und Einsatzbereitschaft der Werktätigen fördern und ihnen hohe Leistungen zum Wohle der ganzen sozialistischen Gesellschaft und jedes einzelnen ermöglichen.

(2) Das Arbeitsrecht gewährleistet, daß die Werktätigen das politische, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Leben im Betrieb mitgestalten und immer umfassender und sachkundiger vor allem durch die Gewerkschaften und deren Organe an der Leitung und Planung mitwirken können.

(3) Das Arbeitsrecht trägt zur konsequenten Verwirklichung des Prinzips „Jeder nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seiner Leistung“ bei. Es sichert, daß den Werktätigen Lohn nach Qualität und Quantität der Arbeit gezahlt wird und daß Mann und Frau, Erwachsene und Jugendliche bei gleicher Arbeitsleistung gleichen Lohn erhalten.

(4) Das Arbeitsrecht ist darauf gerichtet, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen in den Betrieben planmäßig zu verbessern, insbesondere den Schutz der Gesundheit und Arbeitskraft zu erhöhen, die soziale und gesundheitliche sowie geistig-kulturelle Betreuung auszubauen und die Voraussetzungen für die sinnvolle Freizeitgestaltung und Erholung der Werktätigen zu erweitern. Es garantiert den Werktätigen die materielle Versorgung bei Krankheit, Invalidität und im Alter.

(5) Das Arbeitsrecht fördert die allseitige Entwicklung der sozialistischen Persönlichkeit und das der sozialistischen Lebensweise entsprechende Verhalten und Handeln der Werktätigen in den Betriebs- und Arbeitskollektiven. Es trägt dazu bei, daß die Werktätigen gewissenhaft und ehrlich ar-

beiten, ihre Verantwortung in vollem Umfange wahrnehmen, das sozialistische Eigentum schützen und mehren und sich in ihren kollektiven Beziehungen noch stärker von gegenseitiger Achtung und Unterstützung, von kameradschaftlicher Hilfe und Rücksichtnahme leiten lassen. Jeder Werktätige hat die Pflicht, die sozialistische Arbeitsdisziplin gewissenhaft einzuhalten.

Förderung und Schutz der Frauen, der Jugend und bestimmter Personengruppen

§ 3

Der sozialistische Staat gewährleistet, daß überall solche Bedingungen geschaffen werden, die es den Frauen ermöglichen, ihrer gleichberechtigten Stellung in der Arbeit und in der beruflichen Entwicklung immer besser gerecht zu werden und ihre berufliche Tätigkeit noch erfolgreicher mit ihren Aufgaben als Mutter und in der Familie zu vereinbaren. Das Arbeitsrecht trägt zur planmäßigen Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Frauen bei. Es sichert die besondere Förderung und den Schutz der Frauen bei Aufnahme und Ausübung einer beruflichen Tätigkeit sowie die materielle Versorgung bei Mutterschaft.

§ 4

Der sozialistische Staat fördert die allseitige Entwicklung der Jugend und ihre kommunistische Erziehung. Er schafft die Bedingungen für die Herausbildung allseitig entwickelter Persönlichkeiten, die ihre Fähigkeiten und Begabungen zum Wohle der sozialistischen Gesellschaft entfalten, sich durch Arbeitsliebe und Verteidigungsbereitschaft, Gemeinschaftsgeist und das Streben nach hohen kommunistischen Idealen auszeichnen. Der sozialistische Staat unterstützt die Tätigkeit der Freien Deutschen Jugend. Er sichert den Einfluß der Arbeitskollektive in den Betrieben auf die klassenmäßige Erziehung der Schuljugend durch die umfassende Verwirklichung des Prinzips der Verbindung von Unterricht und produktiver Arbeit. Das Arbeitsrecht trägt dazu bei, der werktätigen Jugend Verantwortung zu übertragen, ihre Initiative und Schöpferkraft im sozialistischen Wettbewerb zu entfalten sowie ihre

Arbeits-, Lern- und Lebensbedingungen planmäßig zu verbessern. Es sichert den Einsatz der Jugend entsprechend ihrem Wissen und Können, ihre berufliche Entwicklung und Weiterbildung in Übereinstimmung mit den gesellschaftlichen Erfordernissen sowie ihre Teilnahme an der Leitung und Planung im Betrieb. Es gewährleistet den besonderen Schutz der Jugendlichen im Arbeitsprozeß.

§ 5

Kämpfer gegen den Faschismus und Verfolgte des Faschismus, ehemalige Angehörige der bewaffneten Organe der Deutschen Demokratischen Republik, Werktätige im höheren Lebensalter und Werktätige, deren Arbeitsfähigkeit gemindert ist, werden bei der Aufnahme und Ausübung einer Tätigkeit besonders gefördert und geschützt. Altersrentnern ist die weitere berufliche Tätigkeit nach ihren Fähigkeiten und Wünschen zu sichern.

Rechte der Gewerkschaften

§ 6

(1) Die Werktätigen haben das Recht, sich zur Wahrung ihrer Interessen in den freien Gewerkschaften zusammenzuschließen und aktiv zu betätigen.

(2) Der sozialistische Staat gewährleistet, daß sich die Gewerkschaften, vereinigt im Freien Deutschen Gewerkschaftsbund, zur Wahrnehmung ihrer verfassungsmäßigen Rechte entsprechend ihrer Satzung und ihren Beschlüssen frei und ungehindert betätigen können. Die gewerkschaftliche Tätigkeit steht unter dem Schutz des sozialistischen Staates. Alle Staatsorgane, wirtschaftsleitenden Organe und Betriebe sind verpflichtet, die Tätigkeit der Gewerkschaften zu fördern und eng mit ihnen zusammenzuarbeiten. Wer die gewerkschaftliche Tätigkeit behindert, wird zur Verantwortung gezogen.

(3) Die Gewerkschaften tragen als Interessenvertreter der Werktätigen eine große Verantwortung für die allseitige Stärkung der sozialistischen Gesellschaftsordnung und die stabile Entwicklung der sozialistischen Wirtschaft. Die Gewerkschaften organisieren im sozialistischen Wettbewerb die Mitglieder der Arbeitskollektive zum

Kampf um hohe Leistungen bei der Erfüllung der volkswirtschaftlichen Aufgaben und wirken für die ständige Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen. Sie befähigen die Werktätigen, ihr Recht auf Mitwirkung an der Leitung und Planung bewußt und sachkundig wahrzunehmen. Durch ihre gesamte Tätigkeit festigen sie die sozialistische Einstellung der Werktätigen zur Arbeit und das der sozialistischen Lebensweise entsprechende Verhalten und Handeln der Werktätigen. Die Gewerkschaften unterstützen die Werktätigen bei der politischen und fachlichen Weiterbildung und fördern ein reges geistig-kulturelles und sportliches Leben.

§ 7

(1) Die Gewerkschaften nehmen an der Vorbereitung und Ausarbeitung der Fünfjahrpläne und der jährlichen Volkswirtschaftspläne teil. Sie fördern die Initiative der Werktätigen zur gezielten Überbietung der staatlichen Aufgaben. Die Gewerkschaften haben das Recht, zu den Planentwürfen Vorschläge zu unterbreiten und Stellung zu nehmen.

(2) Die Leiter der Staatsorgane, wirtschaftsleitenden Organe und Betriebe sind verpflichtet, die Vorschläge und Stellungnahmen der Gewerkschaften für die weitere Arbeit an den Planentwürfen gründlich auszuwerten, in die Planverteidigung einzubeziehen und über die Verwirklichung der Vorschläge den betreffenden Vorständen oder Leitungen der Gewerkschaften Rechenschaft zu legen. Können Vorschläge nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt verwirklicht werden, ist das zu begründen. Die Vorstände und Leitungen der Gewerkschaften haben das Recht, gegen die Ablehnung von Vorschlägen beim übergeordneten Staatsorgan oder wirtschaftsleitenden Organ Einspruch zu erheben.

§ 8

(1) Die Gewerkschaften wirken bei der Gestaltung und Verwirklichung des sozialistischen Arbeitsrechts mit. Der Bundesvorstand des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes ist berechtigt, der Volkskammer und dem Ministerrat Vorschläge für die Weiterentwicklung des sozialistischen Ar-

beitsrechts zu unterbreiten. Die Zentralvorstände der Industriegewerkschaften und Gewerkschaften sind berechtigt, den Ministern und den Leitern der anderen zentralen Staatsorgane Vorschläge für besondere arbeitsrechtliche Regelungen in den Zweigen bzw. Bereichen der Volkswirtschaft zu unterbreiten. Die Gewerkschaften besitzen das Recht der gesellschaftlichen Kontrolle über die Wahrung der gesetzlich garantierten Rechte der Werktätigen.

(2) Die Gewerkschaften haben das Recht, über alle die Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen betreffenden Fragen mit Staatsorganen, wirtschaftsleitenden Organen und Betriebsleitern Vereinbarungen abzuschließen.

(3) Der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund übt durch die Arbeitsschutzinspektionen die Kontrolle über den Gesundheits- und Arbeitsschutz in den Betrieben aus.

(4) Der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund leitet die Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten.

Gestaltung und Verwirklichung des Arbeitsrechts

§ 9

(1) Der Ministerrat erläßt im Rahmen seiner Verantwortung die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Übereinstimmung mit dem Bundesvorstand des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes oder vereinbart sie mit ihm. Er sichert die Einbeziehung der Werktätigen und ihrer Gewerkschaften sowie der anderen gesellschaftlichen Organisationen in die Ausarbeitung und Verwirklichung der Rechtsvorschriften. Der Ministerrat analysiert die Wirksamkeit des Arbeitsrechts und gewährleistet dessen Übereinstimmung mit den Erfordernissen der weiteren Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft.

(2) Der Ministerrat gewährleistet die strikte Verwirklichung des sozialistischen Arbeitsrechts durch die ihm unterstellten Staatsorgane, die wirtschaftsleitenden Organe und die Betriebe.

§ 10

(1) Die Minister und die Leiter der anderen zentralen Staatsorgane haben gemein-

sam mit den Zentralvorständen der Industriegewerkschaften und Gewerkschaften für die Werktätigen ihrer Verantwortungsbereiche die notwendigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Rahmenkollektivverträgen zu vereinbaren.

(2) Die Minister und die Leiter der anderen zentralen Staatsorgane sind berechtigt, in Übereinstimmung mit dem Bundesvorstand des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes bzw. den Zentralvorständen der Industriegewerkschaften und Gewerkschaften arbeitsrechtliche Bestimmungen, die über ihren Verantwortungsbereich hinaus gelten, zu erlassen, wenn das in Rechtsvorschriften vorgesehen ist oder sie durch den Ministerrat hierzu besonders beauftragt sind.

(3) Die Minister und die Leiter der anderen zentralen Staatsorgane haben in Zusammenarbeit mit den Zentralvorständen der Industriegewerkschaften und Gewerkschaften die Übereinstimmung der Rahmenkollektivverträge und der von ihnen erlassenen arbeitsrechtlichen Bestimmungen mit den Erfordernissen der gesellschaftlichen Entwicklung zu gewährleisten.

§ 11

Die zentralen Organe gesellschaftlicher Organisationen und sozialistischer Genossenschaften können mit den zuständigen Zentralvorständen der Industriegewerkschaften und Gewerkschaften für die bei ihnen beschäftigten Werktätigen die notwendigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Rahmenkollektivverträgen vereinbaren. Anderen Organen und Einrichtungen kann diese Befugnis durch das für die Bestätigung und Registrierung von Rahmenkollektivverträgen zuständige zentrale Staatsorgan in Übereinstimmung mit dem zuständigen Zentralvorstand der Industriegewerkschaft bzw. Gewerkschaft erteilt werden.

§ 12

Die Betriebsleiter treffen gemeinsam mit den Betriebsgewerkschaftsleitungen entsprechend den betrieblichen Bedingungen die notwendigen arbeitsrechtlichen Regelungen, soweit das in diesem Gesetz und anderen Rechtsvorschriften einschließlich der Rahmenkollektivverträge vorgesehen

ist. Die betrieblichen Regelungen müssen den Rechtsvorschriften entsprechen.

§ 13

Die Minister und die Leiter der anderen zentralen Staatsorgane, die örtlichen Räte, die Leiter der wirtschaftsleitenden Organe und die Betriebsleiter sichern in ihrem Verantwortungsbereich die Verwirklichung des Arbeitsrechts unter Mitwirkung der Werktätigen und ihrer Gewerkschaften sowie der anderen gesellschaftlichen Organisationen. Sie haben zu gewährleisten, daß die Leiter und leitenden Mitarbeiter in ihren Verantwortungsbereichen die zur Verwirklichung des Arbeitsrechts erforderliche Qualifikation besitzen und die arbeitsrechtlichen Bestimmungen den Werktätigen erläutert werden.

§ 14

Rahmenkollektivverträge

(1) In den Rahmenkollektivverträgen sind die besonderen Bestimmungen über den Arbeitslohn, die Arbeitszeit und den Erholungsurlaub sowie weitere arbeitsrechtliche Bestimmungen, insbesondere im Zusammenhang mit der Intensivierung der Produktion, für die Werktätigen der Zweige bzw. Bereiche der Volkswirtschaft, für bestimmte Personengruppen oder für bestimmte Gebiete zu vereinbaren.

(2) Die Rahmenkollektivverträge einschließlich der Nachträge werden mit der Bestätigung und Registrierung durch das zuständige zentrale Staatsorgan rechtswirksam. Sie treten mit dem Tag der Bestätigung und Registrierung in Kraft, soweit nichts anderes vereinbart ist, und gelten bis zum Inkrafttreten eines neuen Rahmenkollektivvertrages bzw. Nachtrages.

(3) Rahmenkollektivverträge sind neu abzuschließen, wenn die Anwendung der in ihnen enthaltenen Bestimmungen durch Ergänzung, Änderung oder Aufhebung wesentlich beeinträchtigt ist.

(4) Die Minister und die Leiter der anderen zentralen Staatsorgane, die zentralen Organe gesellschaftlicher Organisationen und sozialistischer Genossenschaften und die zum Abschluß von Rahmenkollektivverträgen befugten Organe oder Einrichtungen haben die Rahmenkollektivverträge ein-

schließlich der Nachträge zu veröffentlichen. Sie sind den Gewerkschaftsleitungen durch die Betriebe kostenlos zur Verfügung zu stellen. Sie müssen den Werkträgern zugänglich sein.

Geltungsbereich

§ 15

(1) Das Arbeitsgesetzbuch gilt für alle Arbeiter und Angestellten, einschließlich Heimarbeiter, und Lehrlinge (Werkträger) in den sozialistischen Betrieben. Es findet Anwendung auf die zwischen den Werkträgern und den sozialistischen Betrieben durch Arbeits- oder Lehrvertrag, Berufung oder Wahl begründeten Arbeitsrechtsverhältnisse.

(2) Das Arbeitsgesetzbuch findet auch Anwendung auf die Arbeitsrechtsverhältnisse der Werkträgern in Betrieben und Einrichtungen anderer Eigentumsformen und auf Arbeitsrechtsverhältnisse, die zwischen Bürgern begründet werden, soweit dafür keine besonderen Rechtsvorschriften bestehen. Die Anordnung über die arbeitsrechtliche Stellung der in kirchlichen Einrichtungen beschäftigten Arbeiter und Angestellten vom 18. Januar 1958 wird nicht geändert.

(3) Besonderheiten können für

- a) Zivilbeschäftigte im Bereich der bewaffneten Organe,
 - b) Werkträger, die im Auftrag ihres Betriebes bzw. des zuständigen Staatsorgans außerhalb der Deutschen Demokratischen Republik tätig sind,
 - c) Rehabilitanden,
 - d) Absolventen von Hoch- und Fachschulen,
 - e) Schüler und Studenten, die während der Ferien arbeiten,
- geregelt werden.

§ 16

Das Arbeitsgesetzbuch findet auch Anwendung auf Arbeitsrechtsverhältnisse zwischen

- a) Bürgern der Deutschen Demokratischen Republik und in der Deutschen Demokratischen Republik tätigen internationalen Organisationen bzw. in der Deutschen Demokratischen Republik tätigen Betrieben anderer Staaten,
- b) Bürgern anderer Staaten, die ihren stän-

digen Wohnsitz in der Deutschen Demokratischen Republik haben, und in der Deutschen Demokratischen Republik tätigen internationalen Organisationen,

- c) Bürgern anderer Staaten und Betrieben der Deutschen Demokratischen Republik, wenn sich der Arbeitsort in der Deutschen Demokratischen Republik befindet.

Das gilt nicht, wenn völkerrechtliche Verträge oder Rechtsvorschriften der Deutschen Demokratischen Republik etwas anderes vorsehen.

§ 17

(1) Betriebe im Sinne dieses Gesetzes sind alle volkseigenen Betriebe und Kombinate sowie sozialistischen Genossenschaften.

(2) Als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes gelten Staatsorgane und wirtschaftsleitende Organe sowie rechtlich selbständige staatliche Einrichtungen, gesellschaftliche Organisationen und ihre selbständigen Einrichtungen.

(3) Als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes gelten auch

- a) Betriebsteile von volkseigenen Betrieben und Kombinat, wenn der Leiter des Betriebsteiles vom Direktor des Betriebes bzw. Kombimates mit der Wahrnehmung aller Aufgaben, die sich für den Betriebsleiter aus diesem Gesetz ergeben, im Statut des Kombimates, in Ordnungen des Kombimates bzw. Betriebes oder in Einzelfällen schriftlich beauftragt wurde,
- b) nichtrechtsfähige Organe und Einrichtungen, für die es durch den zuständigen Minister, Leiter eines anderen zentralen Staatsorgans, Vorsitzenden des Rates des Bezirkes, Kreises bzw. Stadtbezirkes oder durch das zentrale Organ einer gesellschaftlichen Organisation ausdrücklich festgelegt ist.

(4) Als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes gelten auch Handwerks- und Gewerbebetriebe sowie Organisationen und Vereinigungen, die nach den für ihre Tätigkeit geltenden Rechtsvorschriften, Statuten oder Satzungen rechtsfähig sind und Arbeitsrechtsverhältnisse mit Werkträgern begründen.

2. Kapitel

Leitung des Betriebes und Mitwirkung der Werktätigen

Verantwortung des Betriebsleiters und der leitenden Mitarbeiter

§ 18

Der Betriebsleiter leitet die Arbeit des Betriebskollektivs mit dem Ziel, die geplanten Aufgaben des Betriebes zu erfüllen und gezielt zu überbieten, die Entwicklung der Werktätigen zu sozialistischen Persönlichkeiten zu fördern und ihre Arbeits- und Lebensbedingungen ständig zu verbessern. Er trägt die Verantwortung dafür, daß die Werktätigen ihre Fähigkeiten voll entfalten und ihre Arbeit immer effektiver, produktiver und zu ihrer persönlichen Zufriedenheit gestalten können und ihr Denken und Handeln von den Idealen der Arbeiterklasse geprägt wird. Der Betriebsleiter hat die Bewegung „Sozialistisch arbeiten, lernen und leben“ zu fördern und zu gewährleisten, daß die Werktätigen aktiv an der Leitung und Planung mitwirken können und die Gewerkschaft ihr Mitbestimmungsrecht im Betrieb voll wahrnehmen kann. Er hat mit der Gewerkschaft, der Freien Deutschen Jugend und anderen gesellschaftlichen Organisationen im Betrieb eng zusammenzuarbeiten.

§ 19

(1) Der Betriebsleiter hat das Betriebskollektiv rechtzeitig über die Erfordernisse zur Erfüllung der Aufgaben des Betriebes und über besondere Probleme zu informieren. Dabei sind die politischen und ökonomischen Zusammenhänge zu erläutern und die Fragen der Werktätigen zu beantworten. Der Betriebsleiter hat die Initiativen der Werktätigen auf die Lösung der Schwerpunktaufgaben zu lenken und über die besten Lösungswege mit den Werktätigen zu beraten.

(2) Der Betriebsleiter ist verpflichtet, vor den Werktätigen des Betriebes Rechenschaft zu legen, insbesondere über den Stand der Erfüllung der geplanten Aufgaben, des sozialistischen Wettbewerbs und der Verpflichtungen aus dem Betriebskollektivvertrag. Die Rechenschaftslegung ist in Zusammenarbeit mit der Betriebsgewerkschaftsleitung vorzubereiten und durchzuführen.

Sie erfolgt insbesondere in Gewerkschaftsmitgliederversammlungen bzw. Vertrauensleutevollversammlungen.

§ 20

(1) Der Betriebsleiter hat die Vorschläge und Stellungnahmen der Betriebsgewerkschaftsorganisation und ihrer Organe, der Freien Deutschen Jugend und anderer gesellschaftlicher Organisationen im Betrieb auszuwerten. Über die Verwirklichung der Vorschläge ist Rechenschaft zu legen. Können Vorschläge nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt verwirklicht werden, ist das zu begründen.

(2) Der Betriebsleiter hat Vorschläge und Anliegen der Werktätigen auszuwerten und für die Verbesserung der Arbeit zu nutzen. Für die Bearbeitung der Vorschläge und Anliegen der Werktätigen gelten die Rechtsvorschriften über Eingaben.

§ 21

Die leitenden Mitarbeiter leiten in ihren Verantwortungsbereichen die Arbeit der Arbeitskollektive nach den gleichen Grundsätzen, wie sie für den Betriebsleiter festgelegt sind. Die Aufgabenbereiche und Befugnisse der leitenden Mitarbeiter legt der Betriebsleiter fest.

Tätigkeit der Gewerkschaften im Betrieb

§ 22

(1) Die Betriebsgewerkschaftsorganisation und ihre Organe vertreten die Interessen der Werktätigen im Betrieb.

(2) Die Betriebsgewerkschaftsorganisation und ihre Organe verwirklichen die verfassungsmäßigen Rechte der Gewerkschaften im Betrieb, indem sie insbesondere

- a) unter aktiver Teilnahme aller Werktätigen an der Ausarbeitung anspruchsvoller und realer Pläne mitwirken,
- b) den Inhalt der Betriebskollektivverträge mit festlegen, eine kontinuierliche Arbeit zu deren Verwirklichung leisten und die Erfüllung der Verpflichtungen kontrollieren,

- c) die Bewegung „Sozialistisch arbeiten, lernen und leben“ fördern,
- d) den sozialistischen Wettbewerb zur Erfüllung und gezielten Überbietung der Planaufgaben organisieren und führen und dabei vor allem die sozialistische Gemeinschaftsarbeit, die Neuererbewegung und die Bewegung „Messe der Meister von morgen“ fördern,
- e) bei der Intensivierung der Produktion mitwirken und Einfluß darauf nehmen, daß die Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitsproduktivität mit der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen verbunden werden,
- f) bei der Gestaltung der Lohnbedingungen, der Verwendung des Lohnfonds, Prämienfonds, Kultur- und Sozialfonds und des Leistungsfonds sowie bei der Auszeichnung von Werktätigen mitbestimmen,
- g) bei der Erhöhung der politischen und fachlichen Qualifikation der Werktätigen, der kommunistischen Erziehung der Jugend sowie der Berufsausbildung der Lehrlinge mitwirken, die geistig-kulturelle Arbeit entfalten und die sportliche Tätigkeit entwickeln,
- h) die Arbeitszeit- und Urlaubsplanung mitbestimmen, die Arbeiterversorgung und den Bau von sozialen und kulturellen Einrichtungen kontrollieren, den Bau und die Modernisierung von Wohnungen unterstützen sowie bei der Vergabe von Wohnungen mitwirken,
- i) auf die Verbesserung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes Einfluß nehmen, die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften kontrollieren und die Aufgaben der Sozialversicherung im Betrieb erfüllen,
- j) die Einhaltung der sozialistischen Arbeitsdisziplin fördern und die Massenkontrolle über die Wahrung der Gesetzlichkeit sowie über die Gewährleistung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit organisieren,
- k) bei der Vorbereitung, beim Abschluß, bei der Änderung sowie bei der Auflösung von Arbeitsverträgen, bei Beurteilungen und bei anderen Personalangelegenheiten mitwirken bzw. mitbestimmen.

(3) Der Betrieb hat die notwendigen sachlichen Voraussetzungen für die Tätig-

keit der Betriebsgewerkschaftsorganisation zu schaffen.

§ 23

Die Gewerkschaftsmitgliederversammlungen bzw. Vertrauensleutenvollversammlungen haben das Recht, zu grundlegenden Fragen der Entwicklung des Betriebes und der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen Stellung zu nehmen und vom Betriebsleiter Informationen und Rechenschaft zu verlangen.

§ 24

- (1) Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen haben das Recht,
- a) Betriebskollektivverträge und andere Vereinbarungen mit dem Betriebsleiter abzuschließen,
 - b) zu Fragen der Leitung und Planung des Betriebes Vorschläge zu unterbreiten und Stellungnahmen abzugeben,
 - c) die in diesem Gesetz oder anderen Rechtsvorschriften geforderte Zustimmung zu Entscheidungen des Betriebsleiters zu erteilen oder abzulehnen,
 - d) vom Betriebsleiter bzw. von leitenden Mitarbeitern Informationen und Rechenschaft zu verlangen,
 - e) die Kontrolle über die Wahrung der Rechte der Werktätigen auszuüben.

(2) Die Vorsitzenden der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitungen haben das Recht, an Arbeitsberatungen der Leiter teilzunehmen und in betriebliche Unterlagen, einschließlich der Personalakten, Einsicht zu nehmen.

(3) Bedarf eine Entscheidung des Betriebsleiters entsprechend diesem Gesetz oder anderen Rechtsvorschriften der Zustimmung der betrieblichen Gewerkschaftsleitung, ist die Zustimmung Voraussetzung für die Rechtswirksamkeit der Entscheidung. Für die Rechtsunwirksamkeit einer fristgemäßen Kündigung oder fristlosen Entlassung wegen fehlender gewerkschaftlicher Zustimmung gilt § 60.

(4) Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen haben das Recht, bei mangelhafter Erfüllung der Aufgaben, bei Verletzung der sozialistischen Gesetzlichkeit und bei Mißachtung der Rechte und Vorschläge der Werktätigen und ihrer Gewerkschaften durch den Betriebsleiter oder leitende Mit-

arbeiter von dem übergeordneten Leiter zu fordern, daß die Betroffenen zur Verantwortung gezogen werden.

(5) Zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung im Sinne dieses Gesetzes ist die Betriebsgewerkschaftsleitung, in Betrieben mit Abteilungsgewerkschaftsorganisationen die Abteilungsgewerkschaftsleitung, in Betrieben ohne Betriebsgewerkschaftsleitung die Ortsgewerkschaftsleitung.

§ 25

Die Vertrauensleute und die anderen Gewerkschaftsgruppenfunktionäre haben das Recht, in ihrem Tätigkeitsbereich zu Fragen der Leitung und Planung Vorschläge zu unterbreiten und Stellung zu nehmen sowie die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu kontrollieren.

§ 26

(1) Den Vertrauensleuten und den anderen Gewerkschaftsgruppenfunktionären, den Mitgliedern der Abteilungsgewerkschaftsleitungen darf nur mit vorheriger Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung, den Mitgliedern der Betriebsgewerkschaftsleitung nur mit vorheriger Zustimmung des übergeordneten Gewerkschaftsvorstandes, den Mitgliedern von Gewerkschaftsvorständen nur mit vorheriger Zustimmung des Vorstandes, dem sie angehören, fristgemäß gekündigt werden. Das gilt auch bei fristloser Entlassung. Eine Zustimmung ist in gleicher Weise erforderlich, wenn diesen Gewerkschaftsfunktionären länger als eine Woche eine Arbeit außerhalb des Bereiches übertragen werden soll, für den sie gewählt sind.

(2) Die Mitglieder der Konfliktkommissionen haben den gleichen Kündigungsschutz wie die Mitglieder der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitungen.

§ 27

Der Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter sind verpflichtet, die Tätigkeit der gewerkschaftlichen Kommissionen, insbesondere der Ständigen Produktionsberatungen und der Neuereraktive, zu unterstützen. Sie haben auf Verlangen der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung an den Beratungen der gewerkschaftlichen Kommissionen teilzunehmen und diesen die für

ihre Tätigkeit notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Betriebskollektivvertrag

§ 28

(1) Der Betriebskollektivvertrag ist zwischen dem Betriebsleiter und der Betriebsgewerkschaftsleitung abzuschließen.

(2) In den Betriebskollektivvertrag sind konkrete, abrechenbare und termingebundene Verpflichtungen des Betriebsleiters und der Betriebsgewerkschaftsleitung aufzunehmen. Das betrifft vor allem Verpflichtungen zur Entwicklung und Förderung schöpferischer Initiativen der Werk­tätigen im sozialistischen Wettbewerb für die Erfüllung und gezielte Überbietung der Plan­aufgaben, zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen sowie zur Entwicklung eines hohen Kultur- und Bildungsniveaus und zur Förderung der sportlichen Tätigkeit der Werk­tätigen. Außerdem sind in ihm die arbeitsrechtlichen Regelungen zu treffen, die entsprechend den Rechtsvorschriften im Betriebskollektivvertrag zu vereinbaren sind. Der Betriebskollektivvertrag muß den Rechtsvorschriften entsprechen. Festlegungen, die dagegen verstoßen, sind rechtsunwirksam.

(3) Für die Ausarbeitung des Betriebskollektivvertrages gelten die vom Minister­rat und vom Bundesvorstand des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes gemeinsam erlassenen Grundsätze.

§ 29

(1) Der Betriebsleiter hat in Zusammenarbeit mit der Betriebsgewerkschaftsleitung die Mitwirkung der Werk­tätigen an der Ausarbeitung des Betriebskollektivvertrages zu sichern. Die Ausarbeitung ist mit der Plandiskussion zu verbinden. Der Entwurf des Betriebskollektivvertrages ist nach umfassender Diskussion mit den Werk­tätigen der Gewerkschaftsmitgliederversammlung bzw. Vertrauensleutenvollversammlung zur Beratung und Beschlußfassung vorzulegen.

(2) Der Betriebsleiter und die Betriebsgewerkschaftsleitung legen im Zusammenhang mit der Berichterstattung über die Planerfüllung und die Wettbewerbsergebnisse Rechenschaft über die Erfüllung der Verpflichtungen des Betriebskollektivvertrages vor der Gewerkschaftsmitgliederver-

sammlung bzw. der Vertrauensleutevollversammlung.

(3) Der Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter haben auf Verlangen vor den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen über die Erfüllung ihrer Verpflichtungen aus dem Betriebskollektivvertrag Rechenschaft zu legen.

§ 30

Frauenförderungsplan

(1) Die Maßnahmen zur Förderung der schöpferischen Fähigkeiten der Frauen im Arbeitsprozeß, zur politischen und fachlichen Aus- und Weiterbildung und zur planmäßigen Vorbereitung auf den Einsatz in leitende Funktionen sowie zur Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen sind im Frauenförderungsplan festzulegen.

(2) Der Frauenförderungsplan ist zwischen dem Betriebsleiter und der Betriebsgewerkschaftsleitung als Teil des Betriebskollektivvertrages zu vereinbaren.

(3) Der Betriebsleiter hat in Zusammenarbeit mit der Betriebsgewerkschaftsleitung die Mitwirkung der Frauen an der Ausarbeitung des Frauenförderungsplanes zu sichern. Über die Erfüllung des Frauenförderungsplanes ist vor den Frauen Rechenschaft zu legen.

§ 31

Jugendförderungsplan

(1) Zur Verwirklichung der staatlichen Aufgaben sozialistischer Jugendpolitik ist im Betrieb in Übereinstimmung mit den im Plan enthaltenen jugendpolitischen Aufgaben jährlich ein Jugendförderungsplan auszuarbeiten. Er wird durch den Betriebsleiter in Kraft gesetzt.

(2) Der Jugendförderungsplan ist im Zusammenwirken mit der Leitung der Grundorganisation der Freien Deutschen Jugend sowie in Abstimmung mit der Betriebsgewerkschaftsleitung, den Leitungen der Betriebssportgemeinschaft und der Gesellschaft für Sport und Technik vorzubereiten und mit der Jugend zu beraten. Er ist im Betrieb zu veröffentlichen.

(3) Der Betriebsleiter hat über die Verwirklichung des Jugendförderungsplanes vor der Jugend Rechenschaft zu legen und auf Verlangen vor der Leitung der Grund-

organisation der Freien Deutschen Jugend sowie der Betriebsgewerkschaftsleitung zu berichten.

Plandiskussion

§ 32

(1) Der Betriebsleiter hat gemeinsam mit der Betriebsgewerkschaftsleitung die Plandiskussion so zu organisieren, daß die schöpferischen Initiativen der Werktätigen auf die Erschließung von Reserven zur Erreichung und gezielten Überbietung der staatlichen Aufgaben und die Übernahme entsprechender Verpflichtungen gelenkt werden. Den Arbeitskollektiven sind konkrete Aufgaben vorzugeben sowie die Schwerpunkte und Lösungswege zur Überbietung der staatlichen Aufgaben und die mit der Übernahme hoher Verpflichtungen verbundenen Vorteile materieller Anerkennung zu erläutern.

(2) Der Betriebsleiter hat zu sichern, daß die Vorschläge und Anregungen der Werktätigen ausgewertet und für die weitere Arbeit am Planentwurf genutzt werden. Verpflichtungen zur Überbietung der staatlichen Aufgaben sind mit den Gegenplänen volkswirtschaftlich wirksam zu machen. Hierüber hat der Betriebsleiter vor der Betriebsgewerkschaftsleitung Rechenschaft zu legen. Werden Vorschläge aus der Plandiskussion nicht verwirklicht, ist dies gegenüber den Werktätigen zu begründen.

§ 33

(1) Die Gewerkschaftsmitgliederversammlung bzw. die Vertrauensleutevollversammlung und die Betriebsgewerkschaftsleitung haben das Recht, zum Planentwurf Stellung zu nehmen.

(2) Der Betriebsleiter ist verpflichtet, die gewerkschaftlichen Stellungnahmen für die weitere Arbeit am Planentwurf auszuwerten, in die Planverteidigung vor dem übergeordneten Organ einzubeziehen und über die Verwirklichung der in ihnen enthaltenen Vorschläge Rechenschaft zu legen. Das gleiche gilt für Vorschläge der Leitung der Grundorganisation der Freien Deutschen Jugend. Können Vorschläge nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt verwirklicht werden, ist dies zu begründen.

(3) Der Vorsitzende der Betriebsgewerk-

schaftsleitung hat das Recht, an der Planverteidigung vor dem übergeordneten Organ teilzunehmen.

Sozialistischer Wettbewerb

§ 34

(1) Die Gewerkschaften organisieren den sozialistischen Wettbewerb als umfassendsten Ausdruck des Schöpferturns der Werktätigen bei der Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft. Die Teilnahme am sozialistischen Wettbewerb ist für jedes Arbeitskollektiv und jeden Werktätigen eine ehrenvolle Verpflichtung.

(2) Der sozialistische Wettbewerb ist auf die Erfüllung und gezielte Überbietung der Volkswirtschaftspläne gerichtet, die von entscheidender Bedeutung für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen und der Effektivität der Produktion sind. Er dient der Entwicklung sozialistischer Persönlichkeiten und der Herausbildung einer sozialistischen Lebensweise. Mit dem sozialistischen Wettbewerb lenken die Gewerkschaften die Initiative der Werktätigen darauf, die Intensivierung der Produktion zu vertiefen, die Produktions- und Effektivitätsziele des Planes allseitig zu erfüllen und weitere Reserven für die Erhöhung der Leistungsfähigkeit und für die Steigerung der Arbeitsproduktivität zu erschließen. Dazu richten sie die Wettbewerbsziele vor allem auf die Beschleunigung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts, auf die sozialistische Rationalisierung, rationelle Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens, hohe Qualitätsarbeit, den sparsamen Einsatz von Material, Energie, Roh- und Hilfsstoffen, die Senkung der Kosten sowie auf die Festigung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit.

(3) Die Leitungen der Grundorganisationen der Freien Deutschen Jugend in den Betrieben haben das Recht, gemeinsam mit den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen die Aktivität der Jugend im sozialistischen Wettbewerb zu entwickeln und dazu geeignete Vorschläge zu unterbreiten.

§ 35

Der Betriebsleiter ist verpflichtet, die Voraussetzungen für die wirksame Führung des sozialistischen Wettbewerbs durch die

Gewerkschaften und für die Erfüllung der Wettbewerbsziele zu schaffen. Er hat

- a) die Ziele des Wettbewerbs vorzugeben und die Betriebsgewerkschaftsleitung bei der Ausarbeitung der Wettbewerbsbeschlüsse und deren Erläuterung zu unterstützen,
- b) durch Planaufschlüsselung und Vorgabe beeinflussbarer Kennziffern bis auf das Arbeitskollektiv bzw. den Arbeitsplatz, durch qualifizierte Arbeit mit dem Haushaltsbuch, durch Sicherung einer hohen Kontinuität des Produktionsablaufes und durch Maßnahmen der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß die Werktätigen konkrete meß- und abrechenbare Verpflichtungen übernehmen, erfüllen und gezielt überbieten können,
- c) die sozialistische Gemeinschaftsarbeit zu entwickeln, die sozialistischen Kollektive bei der Erarbeitung und Verwirklichung ihrer Verpflichtungen zu unterstützen und gemeinsam mit der Leitung der Grundorganisation der Freien Deutschen Jugend und der Betriebsgewerkschaftsleitung Jugendbrigaden zu bilden und Jugendobjekte zu übergeben,
- d) die öffentliche Führung des Wettbewerbs, den Vergleich der Leistungen, den Austausch der besten Erfahrungen, die regelmäßige Abrechnung der Wettbewerbsergebnisse und die moralische und materielle Anerkennung der Wettbewerbsleistungen zu gewährleisten.

Die erforderlichen Maßnahmen sind im Betriebskollektivvertrag zu vereinbaren.

Neuererbewegung

§ 36

(1) Die Werktätigen haben das Recht auf aktive Teilnahme an der Neuererbewegung und auf moralische und materielle Anerkennung ihrer Neuererleistungen.

(2) Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen fördern die schöpferische Mitwirkung der Werktätigen in der Neuererbewegung vor allem als Bestandteil des sozialistischen Wettbewerbs. Sie üben die Kontrolle über die Durchsetzung der Ergebnisse der Neuerertätigkeit und die Wahrung der Rechte der Neuerer in den Betrieben aus.

(3) Einzelheiten über die Organisation

der Neuererbewegung und die moralische und materielle Anerkennung von Neuererleistungen werden in Rechtsvorschriften geregelt.

§ 37

(1) Der Betriebsleiter ist verpflichtet, die Voraussetzungen für die bewußte Teilnahme der Werktätigen an der Neuererbewegung zu schaffen und die Einhaltung der Rechte der Neuerer zu gewährleisten. Er hat in Zusammenarbeit mit den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen

- a) die Initiative der Werktätigen in der Neuererbewegung planmäßig zu fördern und auf die Intensivierung der Produktion, vorrangig auf die Lösung von Aufgaben des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und der sozialistischen Rationalisierung, sowie auf die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen zu lenken,
- b) die kollektive Neuerertätigkeit von Arbeitern und Angehörigen der Intelligenz

- unter Einbeziehung der jungen Werktätigen zu organisieren,
- c) die Mitwirkung der Werktätigen an der Leitung und Planung der Neuererbewegung durch Neuererkonferenzen, Tage der Neuerer und andere Formen zu fördern,
- d) die Neuerer bei der Erarbeitung und Durchsetzung von Neuerungen umfassend zu unterstützen,
- e) gemeinsam mit der Leitung der Grundorganisation der Freien Deutschen Jugend die schöpferische Aktivität der Jugend in der Bewegung „Messe der Meister von morgen“ zu organisieren.

(2) Der Betriebsleiter ist verpflichtet, regelmäßig den Entwicklungsstand der Neuererbewegung zu analysieren und die Ergebnisse in die Rechenschaftslegungen einzubeziehen. Er hat zu sichern, daß alle Neuerungen auf ihre überbetriebliche Nutzbarkeit geprüft werden. Neuerungen mit überbetrieblichem Charakter sind nach erfolgreicher Erprobung anderen für die Nutzung in Frage kommenden Betrieben anzubieten. Anwendbare Neuerungen aus anderen Betrieben sind zu nutzen.

3. Kapitel Abschluß, Änderung und Auflösung des Arbeitsvertrages

Begründung von Arbeitsrechtsverhältnissen

§ 38

(1) Die Begründung eines Arbeitsrechtsverhältnisses ist zwischen dem Werktätigen und dem Betrieb zu vereinbaren (Arbeitsvertrag).

(2) Die Begründung von Arbeitsrechtsverhältnissen zur Wahrnehmung besonders verantwortlicher staatlicher oder gesellschaftlicher Funktionen erfolgt durch Berufung oder Wahl, soweit es in Rechtsvorschriften oder in Beschlüssen zentraler Organe gesellschaftlicher Organisationen vorgesehen ist.

§ 39

(1) Die Begründung eines Arbeitsrechtsverhältnisses durch Arbeitsvertrag mit Jugendlichen ist zulässig, wenn diese bei Aufnahme der Tätigkeit das 16. Lebensjahr vollendet und ihre Pflicht zum Besuch der

zehnklassigen allgemeinbildenden polytechnischen Oberschule erfüllt haben. Mit Jugendlichen, die das 14. Lebensjahr vollendet haben und aus den verschiedensten Ursachen nach Entscheidung durch den Direktor vorzeitig die zehnklassige allgemeinbildende polytechnische Oberschule verlassen, können Arbeitsrechtsverhältnisse durch Arbeitsvertrag begründet werden.

(2) Mit Schülern, die das 14. Lebensjahr vollendet haben, können zur Ausübung einer freiwilligen, produktiven Tätigkeit während eines Teils der Ferien Arbeitsrechtsverhältnisse begründet werden. Die zulässigen Tätigkeiten und besondere Schutzvorschriften werden in Rechtsvorschriften festgelegt.

Inhalt und Abschluß des Arbeitsvertrages

§ 40

(1) Im Arbeitsvertrag sind die Arbeitsaufgabe, der Arbeitsort und der Tag der Arbeitsaufnahme zu vereinbaren (notwen-

diger Vertragsinhalt). Weitere Vereinbarungen können im Rahmen der arbeitsrechtlichen Bestimmungen getroffen werden.

(2) Als Arbeitsort soll der Betrieb und bei Betrieben mit mehreren örtlich getrennten Betriebsteilen der Betriebsteil, in dem der Werk tätige seine Arbeitsaufgaben zu erfüllen hat, vereinbart werden. Die Vereinbarung mehrerer örtlich getrennter Betriebsteile bzw. territorialer Bereiche als Arbeitsort kann erfolgen, wenn es die Erfüllung der vereinbarten Arbeitsaufgaben erfordert.

§ 41

(1) Der Arbeitsvertrag kommt durch übereinstimmende Willenserklärungen des Werk tätigen und des Betriebes über den notwendigen Vertragsinhalt zustande. Sollen im Arbeitsvertrag weitere Vereinbarungen getroffen werden, muß sich die Willensübereinstimmung auch auf diese beziehen.

(2) Willensübereinstimmung liegt vor, wenn die vom Werk tätigen bzw. Betrieb abgegebene Erklärung vom anderen Partner sofort oder in der festgelegten Frist ohne Einschränkung und Zusätze angenommen wird. Wird ein angebotener Vertragsabschluß mit Einschränkungen oder Zusätzen oder verspätet angenommen, liegt Willensübereinstimmung vor, wenn der andere Partner damit einverstanden ist.

(3) Arbeitsverträge mit Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Erziehungsberechtigten.

§ 42

Der Betrieb ist verpflichtet, die mit dem Werk tätigen getroffenen Vereinbarungen in einen schriftlichen Arbeitsvertrag aufzunehmen. Außerdem sind im schriftlichen Vertrag mindestens die für die vereinbarte Arbeitsaufgabe zutreffende Lohn- oder Gehaltsgruppe und die Dauer des Erholungsurlaubs anzugeben. Der Vertrag ist dem Werk tätigen unverzüglich, spätestens am Tage der Arbeitsaufnahme, auszuhändigen.

§ 43

(1) Der Werk tätige ist durch den Betrieb vor Abschluß des Arbeitsvertrages über die

Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis, insbesondere über den Inhalt der Arbeitsaufgabe, die zutreffende Lohn- oder Gehaltsgruppe und Lohnform, die Arbeitszeit und den Erholungsurlaub, zu informieren.

(2) Der Betrieb hat die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung vom beabsichtigten Abschluß eines Arbeitsvertrages zu verständigen. Vertreter der betrieblichen Gewerkschaftsleitung bzw. der Vertrauensmann sind berechtigt, am Einstellungsgespräch teilzunehmen.

Rechtsfolgen bei Mängeln des Arbeitsvertrages

§ 44

(1) Der Arbeitsvertrag muß den arbeitsrechtlichen Bestimmungen entsprechen. Werden im Arbeitsvertrag davon abweichende Vereinbarungen oder Festlegungen getroffen, sind sie unwirksam. An ihre Stelle treten die Rechte und Pflichten entsprechend den zutreffenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen.

(2) Hat der Betrieb dem Werk tätigen beim Abschluß des Arbeitsvertrages eine höhere als die rechtlich zulässige Lohn- oder Gehaltsgruppe zugesagt, ist er verpflichtet, dem Werk tätigen unverzüglich eine zumutbare andere Arbeit anzubieten, die der zugesagten Lohn- oder Gehaltsgruppe entspricht. Soweit erforderlich, sind dem Werk tätigen Qualifizierungsmaßnahmen vorzuschlagen. Der Betrieb ist verpflichtet, dem Werk tätigen bis zur Übernahme der anderen Arbeit die Differenz zwischen der rechtlich zulässigen und der zugesagten Lohn- oder Gehaltsgruppe zu zahlen. Lehnt der Werk tätige die Übernahme der anderen Arbeit oder erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen ab, besteht dieser Anspruch nicht.

(3) Betriebsleiter und leitende Mitarbeiter sind für rechtswidrige Lohnfestlegungen nach den Bestimmungen der §§ 260 bis 266 materiell verantwortlich zu machen.

§ 45

Ist im Arbeitsvertrag eine Arbeitsaufgabe vereinbart, die der Werk tätige auf Grund von Rechtsvorschriften bzw. einer gerichtlichen Entscheidung nicht ausüben oder mit der ihn der Betrieb entsprechend den Rechtsvorschriften nicht beschäftigen

darf, schließt ein nichtbefugter Mitarbeiter des Betriebes einen Arbeitsvertrag ab oder fehlt die zum Abschluß des Vertrages in Rechtsvorschriften geforderte Zustimmung, ist der Mangel zu beseitigen. Kann das nicht erfolgen, ist der Arbeitsvertrag nach den Bestimmungen der §§ 51 bis 55 und 57 bis 59 aufzulösen.

§ 46

Einzelvertrag

(1) Mit Angehörigen der Intelligenz können in Anerkennung ständiger hervorragender Leistungen bei der weiteren Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft im Arbeitsvertrag besondere Rechte und Pflichten vereinbart werden (Einzelvertrag). Der Einzelvertrag bedarf der Zustimmung des zuständigen zentralen Staatsorgans.

(2) Einzelheiten zum Abschluß von Einzelverträgen werden in Rechtsvorschriften geregelt.

Befristeter Arbeitsvertrag

§ 47

(1) Der Arbeitsvertrag kann befristet abgeschlossen werden

- a) bis zur Dauer von 6 Monaten, wenn für den Betrieb zeitweilig ein höherer Arbeitskräftebedarf besteht,
- b) für die erforderliche Zeit, wenn Aushilfskräfte für Werktätige eingestellt werden, die von der Arbeit freigestellt sind.

(2) In Rechtsvorschriften können für bestimmte Bereiche oder Personengruppen besondere Regelungen für den Abschluß befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden.

(3) Ein befristeter Arbeitsvertrag bis zur Dauer von 2 Wochen bedarf nicht der schriftlichen Ausfertigung.

§ 48

(1) Die Dauer des befristeten Arbeitsvertrages ist bei Vertragsabschluß durch einen Termin zu bestimmen. In diesem Fall endet der Arbeitsvertrag zum vereinbarten Termin. Ist die Festlegung eines Termins nicht möglich, kann die Dauer durch den Zweck der vereinbarten Arbeit begrenzt werden. In diesem Fall hat der Betrieb die Beendigung der Arbeit dem Werktätigen eine Woche vorher schriftlich mitzuteilen.

(2) Ist der Werktätige bereit, nach Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrages gemäß § 47 Abs. 1 Buchst. b weiterzuarbeiten, ist die Weiterbeschäftigung mit ihm in einem unbefristeten Arbeitsvertrag zu vereinbaren. Ist die Weiterbeschäftigung nicht möglich, hat der Betrieb den Werktätigen bei der Aufnahme einer zumutbaren Arbeit in einem anderen Betrieb zu unterstützen.

§ 49

Änderungsvertrag

(1) Die im Arbeitsvertrag getroffenen Vereinbarungen können nur durch Vertrag geändert werden. Der Änderungsvertrag kann auch befristet werden. Der Betrieb ist verpflichtet, die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung vom beabsichtigten Abschluß eines Änderungsvertrages zu verständigen. Er hat den Änderungsvertrag schriftlich auszufertigen. Im übrigen gelten die §§ 40 bis 43, 44 Abs. 1 und 45 entsprechend.

(2) Wird ein Änderungsvertrag im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen oder Strukturveränderungen erforderlich, ist der Betrieb verpflichtet, diesen rechtzeitig, mindestens 3 Monate vor Eintritt der Veränderungen, mit dem Werktätigen abzuschließen.

§ 50

Delegierungsvertrag

(1) Der zeitweilige Einsatz von Werktätigen in einem anderen Betrieb im Rahmen der sozialistischen Hilfe oder zur Lösung volkswirtschaftlicher Schwerpunktaufgaben ist zwischen dem Werktätigen, dem Einsatzbetrieb und dem delegierenden Betrieb zu vereinbaren (Delegierungsvertrag).

(2) Im Delegierungsvertrag sind Beginn und Ende des Einsatzes, Arbeitsaufgabe und Arbeitsort zu vereinbaren. Die beteiligten Betriebe sind verpflichtet, die zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitungen vom beabsichtigten Abschluß eines Delegierungsvertrages zu verständigen. Der delegierende Betrieb hat den Vertrag schriftlich auszufertigen. Ein Delegierungsvertrag bis zur Dauer von 2 Wochen bedarf nicht der schriftlichen Ausfertigung. Im übrigen gelten die §§ 40 bis 43, 44 Abs. 1 und 45 entsprechend.

(3) Während der Delegation bleiben die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis mit dem delegierenden Betrieb bestehen, soweit in Rechtsvorschriften oder im Delegierungsvertrag nichts anderes festgelegt ist.

(4) Während der Delegation erhält der Werk tätige Lohn entsprechend der im Delegierungsvertrag vereinbarten Arbeitsaufgabe und den für den Einsatzbetrieb geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Er hat mindestens Anspruch auf den im delegierenden Betrieb erzielten Durchschnittslohn.

(5) Der Delegierungsvertrag kann vorzeitig durch Vereinbarung zwischen dem Werk tätigen und dem Einsatzbetrieb oder durch fristgemäße Kündigung aufgelöst werden. Die Bestimmungen über die Auflösung eines befristeten Arbeitsvertrages finden entsprechende Anwendung. Die fristgemäße Kündigung durch den Einsatzbetrieb ist auch zulässig, wenn der für die Delegation maßgebliche Grund nicht mehr gegeben ist. Nach Beendigung der Tätigkeit im Einsatzbetrieb ist der Werk tätige im delegierenden Betrieb entsprechend den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag weiterzubeschäftigen.

Aufhebungsvertrag und Überleitungsvertrag

§ 51

(1) Ist die Auflösung eines Arbeitsvertrages erforderlich, soll sie durch Vereinbarung zwischen dem Werk tätigen und dem Betrieb (Aufhebungsvertrag) oder durch Vereinbarung zur Überleitung des Werk tätigen in einen anderen Betrieb zwischen dem bisherigen Betrieb, dem Werk tätigen und dem übernehmenden Betrieb (Überleitungsvertrag) erfolgen.

(2) Bei Auflösung des Arbeitsvertrages auf Initiative des Betriebes ist dieser verpflichtet, dem Werk tätigen einen Überleitungsvertrag über eine zumutbare andere Arbeit anzubieten. Der Abschluß eines Aufhebungsvertrages auf Initiative des Betriebes setzt voraus, daß der Betrieb dem Werk tätigen einen Änderungsvertrag über die Aufnahme einer zumutbaren anderen Arbeit oder, soweit das nicht möglich ist, einen Überleitungsvertrag angeboten und der Werk tätige dieses Angebot abgelehnt hat.

§ 52

(1) Im Aufhebungsvertrag ist der Tag der Auflösung des Arbeitsvertrages zu vereinbaren.

(2) Der Betrieb ist verpflichtet, die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung vom beabsichtigten Abschluß eines Aufhebungsvertrages zu verständigen. Er hat den Aufhebungsvertrag schriftlich unter Angabe der Gründe auszufertigen. Im übrigen gelten die §§ 41 und 43 Abs. 2 Satz 2 entsprechend.

§ 53

(1) Im Überleitungsvertrag sind der Tag der Auflösung des Arbeitsvertrages zwischen dem bisherigen Betrieb und dem Werk tätigen sowie

der Beginn der Tätigkeit, die Arbeitsaufgabe und der Arbeitsort im neuen Betrieb zu vereinbaren. Weitere Vereinbarungen, wie Verpflichtungen der Betriebe zur Vorbereitung des Werk tätigen auf seine neue Arbeitsaufgabe einschließlich notwendiger Qualifizierungsmaßnahmen und zur Unterstützung bei Wohnungswechsel, können im Rahmen der arbeitsrechtlichen Bestimmungen getroffen werden.

(2) Wird ein Überleitungsvertrag im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen oder Strukturveränderungen erforderlich, hat der bisherige Betrieb zu gewährleisten, daß dieser rechtzeitig, mindestens 3 Monate vor Beginn der neuen Tätigkeit, abgeschlossen wird.

(3) Der bisherige Betrieb ist verpflichtet, den Abschluß des Überleitungsvertrages insbesondere durch eine Aussprache zwischen den beteiligten Partnern vorzubereiten. Die beteiligten Betriebe sind verpflichtet, die zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitungen vom beabsichtigten Abschluß eines Überleitungsvertrages zu verständigen. Der Vertrag ist schriftlich unter Angabe der Gründe auszufertigen. Im übrigen gelten die §§ 40 bis 45 entsprechend.

§ 54

Fristgemäße Kündigung

(1) Der Arbeitsvertrag kann durch den Werk tätigen und durch den Betrieb fristgemäß gekündigt werden. Jugendliche bis zur

Vollendung des 18. Lebensjahres dürfen nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung der Erziehungsberechtigten kündigen.

(2) Der Betrieb darf einen zeitlich unbegrenzten Arbeitsvertrag nur fristgemäß kündigen, wenn

- a) es infolge Änderung der Produktion, der Struktur oder des Stellen- bzw. Arbeitskräfteplanes des Betriebes notwendig ist,
- b) der Werk tätige für die vereinbarte Arbeitsaufgabe nicht geeignet ist,
- c) Mängel des Arbeitsvertrages durch die Beteiligten nicht beseitigt werden können (§ 45).

Die fristgemä ße Kündigung durch den Betrieb setzt voraus, daß er dem Werk tätigen einen Änderungsvertrag über die Aufnahme einer zumutbaren anderen Arbeit oder, soweit das nicht möglich ist, einen Überleitungsvertrag angeboten und der Werk tätige dieses Angebot abgelehnt hat.

(3) Der Betrieb darf einen befristeten Arbeitsvertrag nur fristgemäß kündigen, wenn

- a) der Werk tätige für die vereinbarte Arbeitsaufgabe nicht geeignet ist,
- b) Mängel des Arbeitsvertrages durch die Beteiligten nicht beseitigt werden können (§ 45).

Die fristgemä ße Kündigung durch den Betrieb setzt voraus, daß die Übernahme einer zumutbaren anderen Arbeit im Betrieb mit dem Werk tätigen nicht vereinbart werden kann.

(4) Die fristgemä ße Kündigung durch den Betrieb bedarf der Schriftform unter gleichzeitiger Angabe der Gründe. Werk tätige sollen ebenfalls schriftlich unter Angabe der Gründe kündigen.

§ 55

Kündigungsfristen und -termine

(1) Die Kündigungsfrist beträgt mindestens 2 Wochen. Im Arbeitsvertrag können Kündigungsfristen bis zu 3 Monaten und als Kündigungstermin das Monatsende vereinbart werden.

(2) Für bestimmte Personengruppen können in Rechtsvorschriften besondere Kündigungsfristen und -termine festgelegt werden.

§ 56

Fristlose Entlassung

(1) Bei schwerwiegender Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin oder staatsbürgerlicher Pflichten kann der Werk tätige fristlos entlassen werden, wenn die Weiterbeschäftigung im Betrieb nicht mehr möglich ist. Die fristlose Entlassung ist in der Regel nur nach erfolglos gebliebenen Erziehungs- bzw. Disziplinarmaßnahmen vorzunehmen.

(2) Die fristlose Entlassung bedarf der Schriftform unter gleichzeitiger Angabe der Gründe.

(3) Der Betrieb ist verpflichtet, den Werk tätigen bei der Aufnahme einer anderen Arbeit zu unterstützen.

§ 57

Gewerkschaftliche Zustimmung

(1) Jede vom Betrieb ausgesprochene fristgemä ße Kündigung und fristlose Entlassung bedarf der vorherigen Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung.

(2) Bei der fristlosen Entlassung kann ausnahmsweise die Zustimmung innerhalb einer Woche nach erfolgter Entlassung nachgeholt werden.

(3) Verweigert die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung die Zustimmung, entscheidet auf Antrag des Betriebes die übergeordnete Gewerkschaftsleitung bzw. der übergeordnete Vorstand endgültig.

(4) Der Betrieb ist verpflichtet, den Werk tätigen über die Zustimmung zu unterrichten.

Besonderer Kündigungsschutz

§ 58

Der Betrieb darf

- a) Kämpfern gegen den Faschismus und Verfolgten des Faschismus,
- b) Schwangeren, stillenden Müttern, Müttern mit Kindern bis zu einem Jahr, Müttern während der Zeit der Freistellung nach dem Wochenurlaub gemäß § 246 Absätze 1 und 2 und alleinstehenden Werk tätigen mit Kindern bis zu 3 Jahren,
- c) Werk tätigen während der Dauer des Grundwehrdienstes, des Dienstverhältnisses als Soldat, Unteroffizier oder Of-

fizier auf Zeit und des Reservistenwehrdienstes,

- d) Werkträgigen während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Arbeitsunfall, Berufskrankheit, während Quarantäne sowie während des Erholungsurlaubs nicht fristgemäß kündigen.

§ 59

(1) Zur fristgemäßen Kündigung und fristlosen Entlassung von

- a) Schwerbeschädigten, Tuberkulosekranken und -rekonvaleszenten sowie Rehabilitanden,
 b) Werkträgigen ab 5. Jahr vor Erreichen des Rentenalters,
 c) Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und Facharbeitern bis zum Ende des ersten Jahres nach Lehrabschluß

durch den Betrieb ist die vorherige schriftliche Zustimmung des für den Betrieb zuständigen Rates des Kreises bzw. Stadtbezirkes erforderlich. Die Kündigungsfrist für fristgemäße Kündigungen durch den Betrieb beträgt mindestens einen Monat.

(2) Zur fristlosen Entlassung von Kämpfern gegen den Faschismus oder Verfolgten des Faschismus, Schwangeren, stillenden Müttern, Müttern mit Kindern bis zu einem Jahr, Müttern während der Zeit der Freistellung nach dem Wochenurlaub gemäß § 246 Absätze 1 und 2 und alleinstehenden Werkträgigen mit Kindern bis zu 3 Jahren ist ebenfalls die Zustimmung des für den Betrieb zuständigen Rates des Kreises bzw. Stadtbezirkes erforderlich.

(3) Bei der fristlosen Entlassung kann die Zustimmung des Rates des Kreises bzw. Stadtbezirkes ausnahmsweise innerhalb einer Woche nach erfolgter Entlassung nachgeholt werden.

(4) Der Betrieb ist verpflichtet, den Werkträgigen über die Zustimmung zu unterrichten.

§ 60

Einspruchsrecht

(1) Der Werkträgige hat das Recht, gegen einen Änderungsvertrag, einen Aufhebungsvertrag, eine Vereinbarung über die Auflösung des Arbeitsvertrages im Überleitungs-

vertrag, eine fristgemäße Kündigung oder eine fristlose Entlassung Einspruch bei der Konfliktkommission bzw. der Kammer für Arbeitsrecht des Kreisgerichts einzulegen. Er muß in jedem Fall Einspruch einlegen, wenn er die Rechtsunwirksamkeit herbeiführen will.

(2) Bei einer fristgemäßen Kündigung und bei einer fristlosen Entlassung beträgt die Einspruchsfrist 2 Wochen. Sie beginnt jeweils einen Tag nach Zugang. Gegen einen Änderungsvertrag und einen Überleitungsvertrag kann der Werkträgige bis zum Ablauf von 3 Monaten nach Aufnahme der anderen Arbeit, gegen einen Aufhebungsvertrag bis zum Ablauf von 3 Monaten nach Abschluß des Aufhebungsvertrages Einspruch einlegen.

(3) Wird ein Änderungsvertrag, ein Aufhebungsvertrag, eine Vereinbarung über die Auflösung des Arbeitsvertrages im Überleitungsvertrag, eine fristgemäße Kündigung oder eine fristlose Entlassung rechtskräftig aufgehoben, ist der Werkträgige zu den bisherigen Bedingungen weiterzubeschäftigen. Der entgangene Verdienst ist ihm in Höhe des Durchschnittslohnes nachzuzahlen. Auf den Durchschnittslohn ist anzurechnen, was der Werkträgige anderweitig verdient oder aus ungerechtfertigten Gründen zu verdienen unterlassen hat.

§ 61

Berufung

(1) Die Berufung erfolgt durch die in Rechtsvorschriften oder in Beschlüssen zentraler Organe gesellschaftlicher Organisationen festgelegten Leiter bzw. Organe im Einverständnis mit dem Werkträgigen.

(2) Dem Werkträgigen ist über die Berufung eine Urkunde auszuhändigen. Sie hat insbesondere die Funktion, in die der Werkträgige berufen wurde, sowie den Zeitpunkt ihrer Übernahme zu enthalten.

(3) Dem Werkträgigen sind mindestens die zutreffende Gehaltsgruppe und die Dauer des Erholungsurlaubs schriftlich mitzuteilen. Mit ihm können Vereinbarungen im Rahmen der arbeitsrechtlichen Bestimmungen getroffen werden.

Abberufung**§ 62**

(1) Arbeitsrechtsverhältnisse, die durch Berufung begründet werden, enden durch Abberufung. Bedarf die Abberufung der Zustimmung durch ein übergeordnetes Organ, ist die Zustimmung die Voraussetzung für die Wirksamkeit der Abberufung.

(2) Für Abberufungen gilt eine Frist von einem Monat. In der Vereinbarung gemäß § 61 Abs. 3 kann eine längere Frist festgelegt werden. Im Einverständnis mit dem Werk tätigen kann bei der Abberufung von der vorgesehenen Frist abgewichen werden.

(3) Die Abberufung ohne Einhaltung einer Frist (fristlose Abberufung) ist nur zulässig, wenn die im § 56 für die fristlose Entlassung genannten Gründe vorliegen.

§ 63

(1) Der Werk tätige hat das Recht, einen Antrag auf Abberufung zu stellen. Über den Antrag ist innerhalb eines Monats unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen und persönlichen Interessen zu entscheiden.

(2) Dem Antrag muß entsprochen werden, wenn der Werk tätige aus gesundheitlichen, altersmäßigen oder anderen zwingenden Gründen seine Funktion nicht mehr ausüben kann.

§ 64

(1) Vor der Abberufung ist die Stellungnahme der Betriebsgewerkschaftsleitung einzuholen. Das gilt nicht bei Abberufungen durch den Staatsrat, den Vorsitzenden des Ministerrates, die örtlichen Räte und die gewählten Organe gesellschaftlicher Organisationen.

(2) Die Abberufung bedarf der Schriftform unter gleichzeitiger Angabe der Gründe. Der von der Entscheidung Betroffene ist über das Beschwerderecht zu informieren.

(3) Der Betrieb hat dem Werk tätigen bei einer fristgemäßen Abberufung so rechtzeitig eine zumutbare andere Arbeit anzubieten, daß er sie bei Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses aufnehmen kann. Bei fristloser Abberufung ist der Betrieb verpflichtet, den Werk tätigen bei der Aufnahme einer anderen Arbeit zu unterstützen.

§ 65**Beschwerderecht**

(1) Gegen die Abberufung oder die Ablehnung des Antrages des Werk tätigen auf Abberufung kann Beschwerde eingelegt werden. Die Beschwerde ist schriftlich oder mündlich unter Angabe der Gründe innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung bei dem Leiter oder dem Organ einzulegen, von dem die Entscheidung getroffen wurde. Über die Beschwerde ist innerhalb von 2 Wochen nach ihrem Eingang zu entscheiden. Wird der Beschwerde nicht oder nicht in vollem Umfang stattgegeben, ist sie innerhalb dieser Frist dem übergeordneten Leiter oder dem übergeordneten Organ zur Entscheidung zuzuleiten. Der Einreicher der Beschwerde ist davon zu informieren. Der übergeordnete Leiter oder das übergeordnete Organ hat innerhalb eines weiteren Monats endgültig zu entscheiden. Die Beschwerde hat keine aufschiebende Wirkung. Kann in Ausnahmefällen eine Entscheidung innerhalb der Frist nicht getroffen werden, ist rechtzeitig ein Zwischenbescheid unter Angabe der Gründe sowie des voraussichtlichen Abschlußtermins zu geben. Entscheidungen über Beschwerden haben schriftlich zu ergehen, sind zu begründen und den Einreichern der Beschwerden auszuhändigen oder zuzusenden. Sofern in Statuten der gesellschaftlichen Organisationen andere Regelungen enthalten sind, gelten diese.

(2) Die Bestimmungen des Abs. 1 gelten nicht bei Abberufung oder Ablehnung des Antrages auf Abberufung durch den Staatsrat, den Vorsitzenden des Ministerrates, die Minister und Leiter der anderen zentralen Staatsorgane und die Räte der Bezirke.

(3) Die Konfliktkommissionen und die Gerichte sind für die Entscheidung von Streitfällen über die Berufung und Abberufung nicht zuständig. Sie entscheiden jedoch über andere Arbeitsstreitfälle aus diesen Arbeitsrechtsverhältnissen, soweit ihre Zuständigkeit durch Rechtsvorschriften nicht ausgeschlossen ist.

§ 66**Wahl**

Arbeitsrechtsverhältnisse, die durch Wahl begründet werden, enden grundsätzlich durch Zeitablauf. Im übrigen gelten

für die Begründung und Beendigung dieser Arbeitsrechtsverhältnisse sinngemäß die Bestimmungen der §§ 61 bis 65 mit Ausnahme der §§ 63 Abs. 1 Satz 2, 64 Abs. 1 und 65 Absätze 1 und 2.

Beurteilung

§ 67

(1) Der Betrieb ist verpflichtet, eine Beurteilung anzufertigen, wenn

- a) das Arbeitsrechtsverhältnis oder Lehrverhältnis beendet wird oder sich der Werkstätige zum Studium bewirbt,
- b) der Werkstätige die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses beabsichtigt, eine andere Arbeitsaufgabe bzw. eine Tätigkeit in einem anderen Arbeitskollektiv übernimmt,
- c) der Werkstätige in anderen Fällen ein berechtigtes Interesse nachweist und die Anfertigung verlangt.

Die Beurteilung ist dem Werkstätigen unverzüglich auszuhändigen, spätestens 2 Wochen nach Mitteilung des Werkstätigen, daß eine Beurteilung benötigt wird.

(2) Leistungseinschätzungen müssen dem Werkstätigen zur Kenntnis gegeben werden. Sie sind dem Werkstätigen auf Verlangen auszuhändigen. Im übrigen gelten die nachfolgenden Bestimmungen über die Beurteilung sinngemäß.

§ 68

(1) In der Beurteilung sind die Tätigkeit, die Leistungen und die Entwicklung des Werkstätigen während der gesamten Zugehörigkeit zum Betrieb zusammenfassend

einzuschätzen. Die Beurteilung muß wahrheitsgemäß sein und Aussagen über die wesentlichen, charakteristischen und ständigen Verhaltensweisen des Werkstätigen enthalten.

(2) Der Betrieb hat zu sichern, daß die Beurteilung im Arbeitskollektiv beraten wird und der Werkstätige an der Beratung teilnehmen kann.

(3) Der Betrieb ist verpflichtet, die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung über die vorgesehene Beratung zu verständigen. Vertreter der betrieblichen Gewerkschaftsleitung haben das Recht, an der Beratung teilzunehmen und ihre Auffassung zur Beurteilung darzulegen.

§ 69

Der Werkstätige hat das Recht, gegen den Inhalt der Beurteilung Einspruch bei der Konfliktkommission bzw. der Kammer für Arbeitsrecht des Kreisgerichts einzulegen. Die Einspruchsfrist beträgt 3 Monate. Sie beginnt nach Aushändigung der Beurteilung.

§ 70

Ausweis für Arbeit und Sozialversicherung

(1) Der Betrieb hat im Ausweis für Arbeit und Sozialversicherung die erforderlichen Eintragungen entsprechend den Rechtsvorschriften vorzunehmen.

(2) Der Werkstätige hat auf Verlangen den Ausweis für Arbeit und Sozialversicherung vorzulegen. Der Ausweis bleibt im Besitz des Werkstätigen.

4. Kapitel Arbeitsorganisation und sozialistische Arbeitsdisziplin

Grundsätze

§ 71

(1) Der Betrieb ist verpflichtet, solche Arbeitsbedingungen zu schaffen, die den Werkstätigen hohe Arbeitsleistungen ermöglichen, die bewußte Einstellung zur Arbeit und das Schöpferium fördern, die Arbeitsfreude erhöhen und zur Entwicklung sozia-

listischer Persönlichkeiten sowie zur sozialistischen Lebensweise beitragen. Er hat dazu den Arbeitsprozeß unter aktiver Teilnahme der Werkstätigen nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu gestalten und alle Voraussetzungen für eine hohe Arbeitsdisziplin, für Ordnung und Sicherheit im Arbeitsprozeß zu schaffen. Die Initiativen der Werkstätigen zur Anwendung der wis-

senschaftlichen Arbeitsorganisation sind zu fördern sowie moralisch und materiell anzuerkennen.

(2) Der Betrieb hat zu sichern, daß bei der Vorbereitung von Investitionen und der Entwicklung von Erzeugnissen und Verfahren die Erkenntnisse und Methoden der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation mit dem Ziel angewendet werden, Voraussetzungen für eine effektive und persönlichkeitsfördernde Arbeit der Werkstätigen zu schaffen.

§ 72

(1) Die Arbeitskollektive im Betrieb sind unter Einhaltung bestehender Besetzungsnormative so zu bilden, daß die Erfüllung und gezielte Überbietung der Planaufgaben des Kollektivs gewährleistet ist und die Entwicklung der Kollektivität und des Kollektivbewußtseins gefördert wird.

(2) Die Arbeit ist so zu organisieren, daß innerhalb des Arbeitskollektivs eine leistungs- und persönlichkeitsfördernde Arbeitsteilung und Zusammenarbeit der Werkstätigen besteht. Dabei ist zu gewährleisten, daß die Werkstätigen entsprechend der vereinbarten Arbeitsaufgabe eingesetzt werden und ihnen eine andere Arbeit nur in Ausnahmefällen übertragen wird.

§ 73

Arbeitsaufgaben

(1) Der Betrieb hat die Arbeitsaufgaben so zu gestalten, daß die vorhandenen Produktionskapazitäten und das Arbeitsvermögen der Werkstätigen effektiv genutzt werden, die Werkstätigen ihre Kenntnisse und Fähigkeiten entfalten können und die schöpferischen Elemente der Arbeit zunehmen.

(2) Der Betrieb hat den Inhalt der Arbeitsaufgaben einschließlich der Verantwortungsbereiche der Werkstätigen eindeutig zu bestimmen und in Funktionsplänen oder in anderer geeigneter Form schriftlich festzulegen. Die für den Werkstätigen zutreffende Festlegung ist ihm bei der Vereinbarung der Arbeitsaufgabe bekanntzugeben und zu erläutern.

(3) Der Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter haben den Werkstätigen klare Aufträge zu erteilen und sie zu deren Lösung zu befähigen und anzuleiten. Sie haben

Bedingungen zu schaffen, die es den Werkstätigen ermöglichen, ihre Arbeitsaufgabe durch Erweiterung ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Arbeitsprozeß ständig effektiver zu erfüllen.

§ 74

Organisation am Arbeitsplatz

(1) Der Betrieb hat die Organisation am Arbeitsplatz, die materiell-technische Versorgung der Arbeitsplätze, die Arbeitsmethoden und -verfahren, die innerbetriebliche Arbeitsteilung und Kooperation, die Arbeitskultur und das kollektive Zusammenwirken der Werkstätigen im Arbeitsprozeß planmäßig zu vervollkommen.

(2) Die Arbeit ist so zu organisieren, daß die Werkstätigen ihre Arbeitsaufgaben kontinuierlich erfüllen können. Bei Störungen im Arbeitsablauf sind die Ursachen der damit verbundenen Warte- und Stillstandszeiten unter Mitwirkung der Werkstätigen unverzüglich aufzudecken und Maßnahmen zu ihrer Beseitigung zu treffen.

(3) Der Betrieb hat planmäßig gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen an den Arbeitsplätzen zu vermindern und die Anzahl der Arbeitsplätze mit körperlich schweren sowie einseitig belastenden Arbeiten einzuschränken.

(4) Der Betrieb hat unter Nutzung aller Möglichkeiten Arbeitsplätze einzurichten, die für den Einsatz von Frauen, Jugendlichen, Werkstätigen im höheren Lebensalter und Werkstätigen, deren Arbeitsfähigkeit gemindert ist, geeignet sind. Das schließt die Schaffung von geschützten Arbeitsplätzen und Betriebsabteilungen für Rehabilitanden ein.

Arbeitsnormen und andere Kennzahlen der Arbeitsleistung

§ 75

(1) Arbeitsnormen und andere Kennzahlen der Arbeitsleistung sind gemeinsam mit den Werkstätigen auszuarbeiten und einzuführen. Der Betrieb hat die Vorschläge der Werkstätigen zur Verbesserung der Technik, Technologie, Produktions- und Arbeitsorganisation zu nutzen.

(2) Vorschläge der Werkstätigen zur Senkung des Zeitaufwandes, die zur Veränderung von Arbeitsnormen oder anderen

Kennzahlen der Arbeitsleistung führen, sind entsprechend den arbeitsrechtlichen Bestimmungen materiell anzuerkennen. Liegen die Voraussetzungen für eine Neuerleistung vor, ist Neuerungsvergütung entsprechend den Rechtsvorschriften zu zahlen.

§ 76

(1) Der Betrieb hat die Arbeitsbedingungen in Anwendung technischer Kenngrößen der Arbeitsmittel und Arbeitsgegenstände, zweckmäßiger Technologien, moderner Formen der Produktions- und Arbeitsorganisation, rationeller Arbeitsmethoden und anderer Erkenntnisse der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation sowie der Arbeitshygiene zu gestalten. Auf dieser Grundlage sind Arbeitsnormen und andere Kennzahlen der Arbeitsleistung festzulegen. Die den Arbeitsnormen und anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung zugrunde liegenden Bedingungen sind in Arbeitscharakteristiken oder in anderer geeigneter Form zu erfassen. Diese sind den Werkträgern bekanntzugeben.

(2) Für Arbeiten, die in einem Wirtschaftszweig bzw. -bereich oder in mehreren Betrieben unter gleichen technisch-technologischen, erzeugnismäßigen und arbeitsorganisatorischen Bedingungen verrichtet werden, sind durch die zuständigen Staatsorgane bzw. wirtschaftsleitenden Organe überbetriebliche Grundlagen der Arbeitsnormung, wie Zeitnormative, auszuarbeiten. Sie bedürfen der Zustimmung der zuständigen Zentralvorstände der Industriegewerkschaften und Gewerkschaften bzw. der von ihnen beauftragten Vorstände. Überbetriebliche Zeitnormative sind zur Übertragung guter Arbeitserfahrungen bei der Ausarbeitung von betrieblichen Arbeitsnormen und anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung zu nutzen.

§ 77

(1) Arbeitsnormen und andere Kennzahlen der Arbeitsleistung sind für Arbeiten festzulegen, bei denen die Werkträgern die Möglichkeit haben, Menge und Qualität des Arbeitsergebnisses zu beeinflussen, und bei denen diese Faktoren mit vertretbarem Aufwand meßbar sind. Die Arbeitsnormen und anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung müssen von den Werkträgern, die über die

erforderliche Qualifikation verfügen, nach ausreichender Einarbeitung bei voller Nutzung der Arbeitszeit erfüllt werden können. Sie müssen abrechenbar sein.

(2) Der Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter sind verpflichtet, die Werkträgern bei der Aneignung der für die Erfüllung der Arbeitsnormen und der anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung notwendigen Arbeitserfahrungen zu unterstützen. Erfüllt ein Werkträger diese nicht, sind unverzüglich die Ursachen zu untersuchen und gemeinsam mit dem Werkträgern geeignete Maßnahmen zur Sicherung der Normerfüllung zu treffen.

(3) Ist bei Einführung neuer Technik oder neuer Technologie eine Einarbeitungszeit erforderlich, sind in Abhängigkeit vom Schwierigkeitsgrad und Einarbeitungsaufwand gestaffelte Einarbeitungsnormen festzulegen. Diese Normen dürfen während der festgelegten Geltungsdauer nicht zum Nachteil der Werkträgern verändert werden.

(4) Arbeitsnormen und andere Kennzahlen der Arbeitsleistung sind bei vorübergehender Änderung der ihnen zugrunde liegenden Bedingungen, wie Einsatz anderer Roh- oder Hilfsstoffe, Anwendung anderer Verfahren, für die betreffende Zeit entsprechend zu verändern.

§ 78

(1) Arbeitsnormen und andere Kennzahlen der Arbeitsleistung werden vom Betriebsleiter mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung in Kraft gesetzt. Sie sind den Werkträgern in der Regel mindestens 2 Wochen vor dem Inkrafttreten bekanntzugeben.

(2) Arbeitsnormen und andere Kennzahlen der Arbeitsleistung sind bei Veränderung der technischen, technologischen oder organisatorischen Bedingungen des Arbeitsprozesses entsprechend dem Grundsatz „Neue Technik — neue Normen“ zu ändern.

§ 79

Arbeitsklassifizierung

Der Betrieb hat gemeinsam mit den Werkträgern bei Veränderungen der Arbeitsbedingungen durch Einführung neuer Technik und Technologien sowie bei der Verbesserung der Arbeitsorganisation zu gewährleisten, daß die Arbeit inhaltsreicher

wird und entsprechende Arbeitsaufgaben festgelegt werden. Auf dieser Grundlage sind die Anforderungen an die Qualifikation und Verantwortung der Werk tätigen sowie auftretende Arbeiterschwernisse zu ermitteln und mit den Werk tätigen die erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen zu vereinbaren sowie Maßnahmen zur schrittweisen Beseitigung der Arbeiterschwernisse zu treffen.

Arbeitspflichten der Werk tätigen

§ 80

(1) Der Werk tätige hat seine Arbeitspflichten mit Umsicht und Initiative wahrzunehmen. Er ist insbesondere verpflichtet, seine Arbeitsaufgabe ordnungs- und fristgemäß zu erfüllen, die Arbeitszeit und die Produktionsmittel voll zu nutzen, die Arbeitsnormen und anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung zu erfüllen, Geld und Material sparsam zu verwenden, Qualitätsarbeit zu leisten, das sozialistische Eigentum vor Beschädigung und Verlust zu schützen und die Bestimmungen über den Gesundheits- und Arbeitsschutz und den Brandschutz sowie über Ordnung, Disziplin und Sicherheit einzuhalten.

(2) Für Bereiche, in denen wegen der Art ihrer Aufgaben und der Bedeutung für den sozialistischen Staat besondere Anforderungen an die Werk tätigen gestellt werden (z. B. Staatsorgane, Verkehrs- und Nachrichtenwesen), können Rechtsvorschriften über besondere Rechte und Pflichten und die Verantwortlichkeit dieser Werk tätigen erlassen werden.

§ 81

(1) Der Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter haben den Kampf der Arbeitskollektive um die Festigung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit zu fördern.

(2) Bei Verstößen gegen die sozialistische Arbeitsdisziplin ist durch kritische Auseinandersetzung in den Arbeitskollektiven erzieherisch auf den Betroffenen einzuwirken.

Weisungsrecht

§ 82

(1) Der Betriebsleiter ist gegenüber allen Betriebsangehörigen, die leitenden Mitar-

beiter sind gegenüber den ihnen unterstellten Mitarbeitern weisungsberechtigt. Darüber hinaus sind Mitarbeiter weisungsberechtigt, soweit das in Rechtsvorschriften bzw. in der Arbeitsordnung festgelegt ist.

(2) Weisungen sind zulässig zur Konkretisierung der im Arbeitsvertrag vereinbarten Bedingungen, insbesondere der Arbeitsaufgabe und des Verhaltens der Werk tätigen im Zusammenhang mit der Arbeit. Weisungen, mit denen für den Werk tätigen weitergehende Arbeitspflichten begründet werden sollen, sind nur zulässig, soweit dies in Rechtsvorschriften ausdrücklich festgelegt ist. Weisungen müssen den Rechtsvorschriften entsprechen.

(3) Einzelheiten zur Ausübung des Weisungsrechts sind in der Arbeitsordnung zu regeln.

§ 83

(1) Der Werk tätige ist verpflichtet, Weisungen mit Umsicht und Initiative auszuführen.

(2) Der Werk tätige kann die Ausführung einer Weisung ablehnen, wenn sie von einem nicht dazu Befugten erteilt wurde. Das gleiche gilt, wenn durch eine Weisung Arbeitspflichten begründet werden sollen, die über die sich aus dem Arbeitsvertrag oder den Rechtsvorschriften ergebenden Pflichten hinausgehen. Er ist verpflichtet, Weisungen nicht zu befolgen, wenn deren Durchführung eine Straftat darstellt. Die Ablehnung der Ausführung einer Weisung ist dem Anweisenden oder dem übergeordneten Leiter unverzüglich mitzuteilen.

Vorübergehende Übertragung einer anderen Arbeit

§ 84

(1) Die vorübergehende Übertragung einer Tätigkeit, die nicht zur vereinbarten Arbeitsaufgabe gehört, oder einer Tätigkeit an einem anderen Arbeitsort (andere Arbeit) ist unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen und persönlichen Interessen sowie der Qualifikation des Werk tätigen in den nachfolgend geregelten Ausnahmefällen zulässig. Für Quarantäne gelten besondere Rechtsvorschriften.

(2) Die andere Arbeit soll möglichst der Lohn- oder Gehaltsgruppe der vereinbarten

Arbeitsaufgabe und der Lohnform des Werkstätigen entsprechen.

§ 85

(1) Im Sinne der kameradschaftlichen Zusammenarbeit und der gegenseitigen Hilfe kann dem Werkstätigen eine andere Arbeit im Betrieb (einschließlich eines anderen Betriebsteiles am selben Ort) oder in einem anderen Betrieb am selben Ort übertragen werden, wenn das zur Erfüllung wichtiger betrieblicher oder volkswirtschaftlicher Aufgaben erforderlich ist. Die Übertragung einer anderen Arbeit darf in diesen Fällen die Dauer von 4 Wochen im Kalenderjahr nicht überschreiten. Die Übertragung einer anderen Arbeit im Betrieb über 4 Wochen hinaus ist nur mit Einverständnis des Werkstätigen zulässig. Beim Einsatz von Werkstätigen in einem anderen Betrieb am selben Ort über 4 Wochen hinaus ist ein Delegationungsvertrag gemäß § 50 abzuschließen.

(2) Die Übertragung einer anderen Arbeit in einem Betriebsteil an einem anderen Ort ist nur mit Einverständnis des Werkstätigen zulässig.

(3) Werkstätigen ab 5. Jahr vor Erreichen des Rentenalters darf eine andere Arbeit nur mit ihrem Einverständnis übertragen werden.

§ 86

Ist der Werkstätige infolge Betriebsstörungen, Warte- und Stillstandszeiten daran gehindert, seine Arbeitsaufgabe zu erfüllen, kann ihm eine andere Arbeit im Betrieb oder, wenn das nicht möglich ist, in einem anderen Betrieb am selben Ort übertragen werden. Das gleiche gilt, wenn in der Person des Werkstätigen liegende Gründe es erfordern, ihn im Interesse der Einhaltung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes oder der Hygienebestimmungen vorübergehend anderweitig einzusetzen.

§ 87

(1) In Rechtsvorschriften kann für bestimmte Gruppen von Werkstätigen festgelegt werden, daß ihnen aus wichtigen Gründen eine andere Arbeit am selben oder an einem anderen Ort bis zur Dauer von 6 Monaten, bei Lehrkräften und Erziehern für

die Dauer des Schuljahres bzw. Lehrjahres, übertragen werden kann. § 85 Abs. 3 gilt auch in diesen Fällen.

(2) Für Richter und Staatsanwälte gelten besondere Rechtsvorschriften.

§ 88

Die ununterbrochene Übertragung einer anderen Arbeit im Betrieb für länger als 2 Wochen bedarf der Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung. Die Übertragung einer anderen Arbeit in einem anderen Betrieb am selben Ort bedarf in jedem Fall dieser Zustimmung.

§ 89

(1) Wird einem Arbeiter eine andere Arbeit übertragen, für die eine höhere Lohn- oder Gehaltsgruppe gilt, hat er Anspruch auf Lohn nach der höheren Gruppe.

(2) Wird einem Arbeiter eine andere Arbeit übertragen, für die eine niedrigere Lohn- oder Gehaltsgruppe gilt, ist der Lohn für die erreichte Leistung nach der für die vereinbarte Arbeitsaufgabe geltenden Lohngruppe zu berechnen.

(3) Der Arbeiter hat mindestens Anspruch auf seinen bisherigen Durchschnittslohn.

§ 90

(1) Wird einem Angestellten eine andere Arbeit in einer höheren Gehaltsgruppe länger als 4 Wochen übertragen, ist ihm für die gesamte Dauer dieser Tätigkeit eine Gehaltszulage zu zahlen. Bei Urlaubsvertretungen wird keine Gehaltszulage gewährt.

(2) Die Höhe der Gehaltszulage richtet sich nach der Leistung des Angestellten bei der Erfüllung der übertragenen Arbeit. Sie wird vom Betriebsleiter mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung festgelegt. Die Gehaltszulage beträgt mindestens 50% der Differenz zwischen

a) dem Tarifgehalt der mit ihm vereinbarten Arbeitsaufgabe und dem Tarifgehalt der übertragenen anderen Arbeit,

b) den Anfangsgehältern bei Tarifen mit Von-Bis-Spannen, wobei das Gehalt des zu Vertretenden nicht überschritten werden darf,

c) den Anfangsgehältern bei Tarifen mit Steigerungssätzen.

(3) Trifft für einen Angestellten bei Übertragung einer anderen Arbeit in einer höheren Gehaltsgruppe die erweiterte materielle Verantwortlichkeit gemäß § 262 Abs. 1 Buchst. b zu, ist ihm in jedem Fall für die Dauer dieser Tätigkeit Gehalt nach der höheren Gehaltsgruppe zu zahlen.

(4) Wird einem Angestellten eine andere Arbeit in einer niedrigeren Gehaltsgruppe übertragen, hat er Anspruch auf seinen bisherigen Durchschnittslohn.

Arbeitsordnung

§ 91

(1) Zur Gewährleistung einer hohen Effektivität der Arbeit, zur Festigung der Arbeitsmoral und -disziplin, zur Durchsetzung von Ordnung und Sicherheit sowie zur Entwicklung sozialistischer Kollektivbeziehungen ist im Betrieb eine Arbeitsordnung zu schaffen.

(2) In der Arbeitsordnung sind auf der Grundlage der Rechtsvorschriften insbesondere festzulegen

- a) Anforderungen für leitende 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,
- b) Einzelheiten zur Ausübung des Weisungsrechts und der Disziplinarbefugnis,
- c) Maßnahmen zur sicheren Aufbewahrung des persönlichen Eigentums der Werk tätigen, das sie im Zusammenhang mit der Arbeit und der gesellschaftlichen Tätigkeit in den Betrieb mitbringen,
- d) Regeln für die Nutzung betrieblicher Einrichtungen zur kulturellen und sportlichen Betätigung und zur sozialen Betreuung der Werk tätigen.

§ 92

(1) Die Arbeitsordnung ist vom Betriebsleiter unter Mitwirkung der Werk tätigen

auszuarbeiten und mit Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung zu erlassen.

(2) Die Arbeitsordnung ist den Werk tätigen zur Kenntnis zu geben und muß ihnen zugänglich sein.

Auszeichnungen

§ 93

(1) Werk tätige werden für hervorragende Arbeitsleistungen, insbesondere im sozialistischen Wettbewerb, für vorbildliche Arbeitsmoral und Arbeitsdisziplin und für langjährige gute Arbeit im Betrieb durch staatliche oder betriebliche Auszeichnungen geehrt.

(2) Betriebliche Auszeichnungen sind insbesondere

- a) schriftliche Belobigung,
- b) Ehrenurkunden,
- c) Würdigung der Leistungen an der Ehren tafel des Betriebes oder des Bereiches,
- d) betriebliche Titel, z. B. „Brigade der vorbildlichen Qualitätsarbeit“, „Bester Meister“, „Bester Neuerer“,
- e) Geld- oder Sachprämien.

Betriebliche Auszeichnungen für vorbildliche Erfüllung der Arbeitsaufgaben werden im Betriebskollektivvertrag vereinbart.

(3) Staatliche Auszeichnungen, die durch den Betriebsleiter verliehen werden, und betriebliche Auszeichnungen bedürfen der Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung. Die Vorschläge sind im Arbeitskollektiv zu beraten. Auszeichnungen sind im Anschluß an vollbrachte Leistungen öffentlich und in würdiger Form vorzunehmen.

§ 94

(1) Werk tätige, die staatliche Auszeichnungen erhalten haben, sind vom Betrieb in ihrer beruflichen Entwicklung besonders zu fördern.

(2) Staatliche Auszeichnungen sind vom Betrieb im Ausweis für Arbeit und Sozialversicherung des Werk tätigen einzutragen.

5. Kapitel Lohn und Prämie

Grundsätze

§ 95

(1) Der sozialistische Staat gewährleistet, daß das materielle und kulturelle Lebensniveau der Werktätigen hauptsächlich über das Arbeitseinkommen erhöht und das Leistungsprinzip als Grundprinzip der Verteilung im Sozialismus konsequent durchgesetzt wird sowie das Arbeitseinkommen der Werktätigen in Übereinstimmung mit der Entwicklung der Volkswirtschaft gemäß ihrer Leistung planmäßig wächst. Dem dient die leistungsorientierte Lohnpolitik, die die schöpferische Initiative der Werktätigen zur Steigerung der Arbeitsproduktivität fördert. Sie schließt die schrittweise Erhöhung der unteren Einkommen im Zusammenhang mit der wachsenden Qualifikation und Leistung der Werktätigen ein.

(2) Die Werktätigen erhalten als Hauptbestandteil ihres Arbeitseinkommens Lohn entsprechend den Anforderungen ihrer Arbeitsaufgabe an die Qualifikation und Verantwortung, der tatsächlichen Arbeitszeit, den erzielten Arbeitsergebnissen nach Menge und Qualität sowie den Bedingungen ihrer Arbeit. Zusätzlich zum Lohn werden den Werktätigen für hohe individuelle und kollektive Arbeitsleistungen Prämien gewährt.

(3) Die Ansprüche der Werktätigen auf Lohn und Prämie ergeben sich aus den entsprechenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und, soweit in Rechtsvorschriften zugelassen, aus den individuellen Festlegungen für den einzelnen Werktätigen.

§ 96

Der sozialistische Staat garantiert vollbeschäftigten Werktätigen einen monatlichen Mindestbruttolohn, dessen Höhe vom Ministerrat in Übereinstimmung mit dem Bundesvorstand des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes festgelegt wird. Teilbeschäftigte haben einen der vereinbarten Dauer der Arbeitszeit entsprechenden Anspruch.

Tariflohn

§ 97

Entsprechend den unterschiedlichen Anforderungen der Arbeitsaufgaben an die Qualifikation und Verantwortung der Werktätigen und den zweigspezifischen allgemeinen Produktions- und Arbeitsbedingungen werden für die Lohn- und Gehaltsgruppen Tariflöhne festgelegt. Die Festlegung erfolgt durch den Ministerrat gemeinsam mit dem Bundesvorstand des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes. Ihre Anwendung wird in den Rahmenkollektivverträgen vereinbart.

§ 98

(1) Enthalten Tarifregelungen für Lohn- und Gehaltsgruppen Von-Bis-Spannen, ist im Rahmenkollektivvertrag zu vereinbaren, in welcher Form die Spannen für die Leistungsstimulierung zu verwenden sind.

(2) Die Festlegung eines höheren Lohnes innerhalb der Von-Bis-Spanne zur materiellen Anerkennung hoher Leistungen erfolgt durch den Betriebsleiter mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung. Das gleiche gilt für die Gewährung eines zeitweiligen aufgabengebundenen Zuschlages innerhalb der Von-Bis-Spanne bei vorübergehend höheren Arbeitsanforderungen. Für die Gewährung von Gehaltsprämien innerhalb der Von-Bis-Spanne gilt § 103 Abs. 3.

§ 99

Bei Tarifen mit Steigerungssätzen ist in den Tarifregelungen festzulegen, unter welchen Voraussetzungen der Werktätige Anspruch auf den jeweiligen Steigerungssatz hat.

Eingruppierung

§ 100

Zur Eingruppierung der Arbeitsaufgaben sind zwischen den zuständigen zentralen Staatsorganen und den Zentralvorständen

der zuständigen Industriegewerkschaften und Gewerkschaften Eingruppierungsunterlagen als Bestandteile der Rahmenkollektivverträge zu vereinbaren.

§ 101

(1) Die Lohn- bzw. Gehaltsgruppe für die mit dem Werk tätigen vereinbarte Arbeitsaufgabe ergibt sich aus den Eingruppierungsunterlagen. Wird eine Arbeitsaufgabe von den Eingruppierungsunterlagen nicht unmittelbar erfaßt, ist die zutreffende Lohn- bzw. Gehaltsgruppe entsprechend den rahmenkollektivvertraglichen Festlegungen zwischen dem Betriebsleiter und der Betriebsgewerkschaftsleitung zu vereinbaren.

(2) Die im Betrieb vorhandenen Arbeitsaufgaben sind mit den zutreffenden Lohn- bzw. Gehaltsgruppen und der erforderlichen Qualifikation in einer Liste oder in anderer geeigneter Form zu erfassen.

(3) Für eine Arbeitsaufgabe ist auch dann nur eine Lohn- bzw. Gehaltsgruppe festzulegen, wenn sie Teilaufgaben mit unterschiedlichem Kompliziertheitsgrad enthält. Für bestimmte Bereiche kann in den Rahmenkollektivverträgen eine andere Regelung getroffen werden, wenn es die Besonderheit der Arbeit erfordert.

§ 102

(1) Der Werk tätige hat Anspruch auf Lohn nach der Lohn- oder Gehaltsgruppe der vereinbarten Arbeitsaufgabe.

(2) Der Betrieb ist verpflichtet, mit dem Werk tätigen eine Arbeitsaufgabe zu vereinbaren, für die er den erforderlichen Qualifikationsgrad eines entsprechenden Ausbildungsberufes besitzt. Ist der erforderliche Qualifikationsgrad noch nicht vorhanden, hat der Betrieb den Werk tätigen für die Qualifizierung zu gewinnen und ihm den Abschluß eines entsprechenden Qualifizierungsvertrages anzubieten.

(3) In Rechtsvorschriften kann festgelegt werden, daß Werk tätige mit langjähriger Berufserfahrung den erforderlichen Qualifikationsgrad nicht besonders nachweisen müssen, wenn sie durch ihre Leistungen zeigen, daß sie die für die Ausführung der Arbeitsaufgabe festgelegte Qualifikation besitzen.

Lohnformen

§ 103

(1) Zur Stimulierung hoher Leistungen der Werk tätigen ist 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.

(2) Soweit das Arbeitsergebnis gemessen und abgerechnet werden kann, ist der Stücklohn oder eine Prämienlohnform anzuwenden. Diese Lohnformen sind so zu gestalten, daß die Werk tätigen daran interessiert sind, die Menge und Qualität der Erzeugnisse zu erhöhen, die Grundfonds effektiver auszulasten sowie Energie, Roh- und Hilfsstoffe sparsam zu verbrauchen. Die Lohnformen müssen für die Werk tätigen übersichtlich und verständlich sein. Aus ihnen muß der Werk tätige ersehen können, welche Arbeitsnormen oder andere Kennzahlen der Arbeitsleistung der Lohnberechnung zugrunde gelegt werden und welchen Lohn er in Abhängigkeit von der Erfüllung dieser Leistungsmaßstäbe erhält.

(3) Für Angestellte können leistungsabhängige Gehaltsprämien festgelegt werden, wenn ihr Arbeitsergebnis auf der Grundlage von Kennzahlen der Arbeitsleistung meßbar und abrechenbar ist und der Rahmenkollektivvertrag das vorsieht.

§ 104

(1) Die Ausarbeitung der Lohnform erfolgt gemeinsam mit den Werk tätigen. Die Lohnform und der Termin ihrer Einführung wird zwischen dem Betriebsleiter und der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung vereinbart.

(2) Für Arbeiten, die in einem Wirtschaftszweig bzw. -bereich oder in mehreren Betrieben ganz oder teilweise unter den gleichen Bedingungen zu verrichten sind, kann im Rahmenkollektivvertrag vereinbart werden, daß eine bestimmte Lohnform einheitlich gilt oder daß bei der Festlegung der Lohnform im Betrieb bestimmte Normative und Grundsätze anzuwenden sind.

§ 105

(1) Der Termin der Einführung einer neuen Lohnform oder einer Lohnformveränderung ist den Werkträgigen mindestens 2 Wochen vorher bekanntzugeben. Der Betrieb ist verpflichtet, den Werkträgigen Inhalt und Auswirkungen der Lohnform zu erläutern und die Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß die Werkträgigen unter den neuen Bedingungen bei gleicher Leistung nicht weniger als bisher verdienen.

(2) Wird die Frist gemäß Abs. 1 nicht eingehalten, haben die Werkträgigen für die Dauer von 2 Wochen, vom Tag der Bekanntgabe ab gerechnet, mindestens Anspruch auf den Durchschnittslohn.

§ 106

Bei technischen, technologischen, produktions- oder arbeitsorganisatorischen Veränderungen und bei Veränderung anderer Bedingungen, die der Lohnform zugrunde liegen, ist die geltende Lohnform zu überprüfen und, soweit erforderlich, zu verändern. Die Bestimmungen der §§ 104 und 105 gelten entsprechend.

§ 107

Bei Anwendung von Stücklohn oder Prämienlohnformen besteht Anspruch auf Lohn nach der Erfüllung der Arbeitsnormen und anderer Kennzahlen der Arbeitsleistung entsprechend der Lohnform. Bei Anwendung des Zeitlohnes besteht Anspruch auf Tariflohn für die tatsächliche Arbeitszeit.

§ 108

Bei Anwendung von Arbeitsnormen oder anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung für ein Arbeitskollektiv hat der Werkträgige Anspruch auf Lohn nach der für ihn gemäß den §§ 101 und 102 zutreffenden Lohngruppe, seiner tatsächlichen Arbeitszeit und nach der vom Kollektiv erreichten Erfüllung der Leistungsmaßstäbe. Haben einzelne Kollektivmitglieder durch herausragende Arbeitsleistungen einen besonders hohen Anteil an der Leistung des Kollektivs, kann der Betriebsleiter nach Beratung im Kollektiv die Lohnhöhe der Mitglieder des Kollektivs nach ihrem persönlichen Anteil an der kollektiven Leistung festlegen.

§ 109**Differenzierung des Lohnes nach der Qualität des Arbeitsergebnisses**

(1) Ist die Qualität des Arbeitsergebnisses nicht in der Lohnform berücksichtigt, erhält der Werkträgige bei schuldhaft (fahrlässig oder vorsätzlich) verursachtem Ausschuß keinen Lohn. Bei schuldhaft verursachter Qualitätsminderung richtet sich der Lohn nach dem Grad der Brauchbarkeit des Arbeitsergebnisses bzw. nach festgelegten Qualitätsstufen oder nach dem durch Nacharbeit erreichten Grad der Brauchbarkeit.

(2) Werkträgige, die Ausschuß oder Qualitätsminderung fahrlässig verursachen und dadurch im betreffenden Monat insgesamt nicht 50 % ihres monatlichen Durchschnittslohnes erreichen, haben Anspruch auf Lohn in dieser Höhe, mindestens jedoch auf den Mindestlohn.

(3) Die schuldhafte Verursachung von Ausschuß oder Qualitätsminderung durch den Werkträgigen hat der Betrieb nachzuweisen. Bei der Prüfung des Verschuldens sind der Werkträgige und der Vertrauensmann zu hören. Erforderlichenfalls ist der Gütekontrolleur oder ein anderer Sachkundiger hinzuzuziehen. Gewährt der Betrieb dem Werkträgigen gemäß Abs. 1 keinen oder nur geringeren Lohn, hat er ihm die Gründe dafür, einschließlich der Begründung des Verschuldens, unverzüglich nach Feststellung, spätestens jedoch mit der Lohnabrechnung, mitzuteilen.

§ 110**Lohnansprüche bei Nichterfüllung von Leistungsmaßstäben**

Kann der Werkträgige seinen bisherigen Durchschnittslohn nicht erreichen, weil sich die Bedingungen, die den Arbeitsnormen oder den anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung zugrunde liegen, zeitweilig geändert haben, z. B. durch Einsatz anderer Roh- und Hilfsstoffe, ist ihm ein Ausgleich bis zum Durchschnittslohn zu zahlen, wenn gemäß § 77 Abs. 4 keine neuen Leistungsmaßstäbe festgelegt werden.

Erschwerniszuschläge**§ 111**

(1) Bei besonderen Arbeiterschwernissen erhält der Werkträgige für die Dauer der

Arbeit unter diesen Bedingungen einen Erschwerniszuschlag. Die Arbeiten, für die Erschwerniszuschläge zu zahlen sind, und die Höhe der Zuschläge sind in den Rahmenkollektivverträgen (Katalog der Erschwerniszuschläge) zu vereinbaren.

(2) Treffen mehrere Erschwerniszuschläge zusammen, ist nur der höchste Zuschlag zu zahlen.

§ 112

(1) Regelt der Rahmenkollektivvertrag die Höhe des Erschwerniszuschlages in Form einer Von-Bis-Spanne, ist die genaue Höhe des Zuschlages zwischen dem Betriebsleiter und der Betriebsgewerkschaftsleitung entsprechend den betrieblichen Bedingungen zu vereinbaren.

(2) Die Arbeiten, für die im Betrieb Erschwerniszuschläge gezahlt werden, und die Höhe der Zuschläge sind in einer Liste zu erfassen. Die Liste der Erschwerniszuschläge ist Anlage des Betriebskollektivvertrages.

(3) Zuschläge für Arbeiterschwernisse, die im Katalog der Erschwerniszuschläge nicht vorgesehen sind, dürfen zwischen dem Betriebsleiter und der Betriebsgewerkschaftsleitung nur vereinbart werden, wenn das übergeordnete Staatsorgan bzw. wirtschaftsleitende Organ und das zuständige Gewerkschaftsorgan zugestimmt haben.

Lohnansprüche bei Arbeitsausfall

§ 113

Bei berufspraktischer Unterweisung während der Arbeitszeit besteht Anspruch auf den Durchschnittslohn, wenn dieser auf Grund der Unterweisung nicht erreicht werden kann.

§ 114

Ist der Werkstätige infolge Betriebsstörungen, Warte- und Stillstandszeiten daran gehindert, seine Arbeitsaufgabe zu erfüllen, hat ihm der Betrieb vorübergehend eine andere Arbeit gemäß § 86 zu übertragen. Ist das nicht möglich, erhält der Werkstätige einen Ausgleich in Höhe des Durchschnittslohnes. In den Rahmenkollektivverträgen können andere Regelungen vereinbart werden, wenn es die besonderen Bedingungen

der Arbeit oder der Lohngestaltung erfordern.

§ 115

Ist der Werkstätige auf Grund von Naturereignissen, Verkehrsstörungen oder anderen von ihm nicht zu vertretenden Umständen daran gehindert, pünktlich zur Arbeit zu erscheinen, und erfolgt keine Nacharbeit, erhält der Werkstätige für die ausfallende Arbeitszeit den Durchschnittslohn. Der Betriebsleiter kann mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung festlegen, daß die ausgefallene Arbeitszeit nachgearbeitet wird, wenn es für den Werkstätigen zumutbar ist.

Prämien

§ 116

(1) Zur materiellen Stimulierung und Anerkennung hoher individueller und kollektiver Leistungen bei der Erfüllung und gezielten Überbietung der Volkswirtschaftspläne im sozialistischen Wettbewerb, vor allem bei der Intensivierung, der Steigerung der Arbeitsproduktivität, der Erhöhung der Qualität und Effektivität der Arbeit, der Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, werden den Werkstätigen Prämien aus dem Prämienfonds entsprechend den dafür geltenden Rechtsvorschriften gewährt.

(2) Die im Betrieb zur Anwendung kommenden Prämienformen, wie Jahresendprämien, auftragsgebundene Prämien, Initiativprämien und Zielprämien, und die Prämienbedingungen sind im Betriebskollektivvertrag zu vereinbaren.

(3) Über die Gewährung von Prämien und deren Höhe entscheidet der Betriebsleiter mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung nach Beratung im Arbeitskollektiv. Bei Kollektivprämien muß sich die Entscheidung auch auf die Höhe der Prämie für das einzelne Kollektivmitglied erstrecken.

§ 117

(1) Anspruch auf Jahresendprämie besteht, wenn die Zahlung von Jahresendprämien für das Arbeitskollektiv, dem der Werkstätige

angehört, im Betriebskollektivvertrag vereinbart ist, der Werkttätige und das Arbeitskollektiv, dem er angehört, die vorgegebenen Leistungskriterien in der festgelegten Mindesthöhe erfüllt haben und der Werkttätige während des gesamten Planjahres Angehöriger des Betriebes war.

(2) Anspruch auf anteilige Jahresendprämie besteht in folgenden Fällen:

- a) Beendigung einer Tätigkeit bei Berufung oder Wahl in hauptamtliche Funktionen staatlicher Organe oder gesellschaftlicher Organisationen; Wiederaufnahme einer Tätigkeit nach Beendigung dieser Funktion,
- b) Aufnahme des Ehrendienstes in den bewaffneten Organen der Deutschen Demokratischen Republik; Wiederaufnahme der Tätigkeit nach Beendigung des Ehrendienstes,
- c) Aufnahme einer Tätigkeit nach Beendigung der Berufsausbildung,
- d) Aufnahme eines Direktstudiums an einer Hoch- oder Fachschule; Aufnahme einer Tätigkeit nach Abschluß des Studiums,
- e) Betriebswechsel auf Grund gesellschaftlicher Erfordernisse,
- f) Beendigung der Berufstätigkeit bei Erreichen des Rentenalters oder Eintritt der Invalidität; Wiederaufnahme bzw. Beendigung einer Tätigkeit im Rentenalter oder während der Invalidität,
- g) Beginn der Freistellung nach dem Wochenurlaub entsprechend § 246; Wiederaufnahme einer Tätigkeit nach dieser Freistellung,
- h) Tod des Werkttätigen.

Der Betriebsleiter entscheidet mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung über die Gewährung der anteiligen Jahresendprämie in weiteren gesellschaftlich gerechtfertigten Fällen.

(3) War der Werkttätige während des Planjahres wegen Krankheit vorübergehend arbeitsunfähig, erhält er Jahresendprämie entsprechend seiner in diesem Jahr erbrachten Gesamtleistung.

(4) Bei schwerwiegender Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin oder der staatsbürgerlichen Pflichten kann die Jahresendprämie entsprechend den Rechtsvorschriften gemindert werden oder entfallen.

§ 118

(1) Die Voraussetzungen für die Gewährung und die Höhe der Jahresendprämie sind entsprechend den Rechtsvorschriften im Betriebskollektivvertrag zu vereinbaren.

(2) Die Jahresendprämie für den einzelnen Werkttätigen wird vom Betriebsleiter nach Beratung im Arbeitskollektiv festgelegt. Die Festlegung bedarf der Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung.

(3) Schwangerschafts- und Wochenurlaub, Arbeitsunfähigkeit wegen Arbeitsunfall oder Berufskrankheit sowie Freistellungen von der Arbeit zur Wahrnehmung staatlicher und gesellschaftlicher Funktionen, zur Pflege erkrankter Kinder, zur Ableistung des Reservistenwehrdienstes, zur Teilnahme an Einsätzen im Interesse der Gewährleistung von Ordnung und Sicherheit, zur Durchführung des Dienstes in den Kampfgruppen der Arbeiterklasse sowie im Rahmen der Zivilverteidigung, zur Teilnahme an Lehrgängen und Schulungen führen nicht zur Minderung der Jahresendprämie. Für diese Zeit ist dem Werkttätigen als Erfüllung der Leistungskriterien die Durchschnittsleistung seines Arbeitskollektivs anzurechnen. Das gleiche gilt für andere Freistellungen, für die das in Rechtsvorschriften geregelt ist.

§ 119

(1) Die Leistungsziele für die Gewährung auftragsgebundener Prämien sowie deren Höhe und die Zahlungstermine werden zwischen dem Betriebsleiter und der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung nach Beratung im Kollektiv, für das die Prämie vorgesehen ist, vereinbart. Die Mitglieder des Kollektivs haben Anspruch auf die in der Vereinbarung vorgesehene Prämie, wenn die festgelegten Voraussetzungen erfüllt wurden.

(2) Die auftragsgebundene Prämie für das einzelne Mitglied des Kollektivs wird entsprechend den ihm vorgegebenen Leistungskriterien bzw. der Einschätzung seiner Leistung vom Betriebsleiter nach Beratung im Arbeitskollektiv festgelegt. Die Festlegung bedarf der Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung.

(3) Für die Gewährung der auftragsgebundenen Prämie gelten im übrigen die Be-

stimmungen des § 117 Absätze 2 bis 4 und § 118 Abs. 3 sinngemäß. Anspruch auf anteilige auftragsgebundene Prämie besteht auch, wenn der Werkttätige eine andere Arbeit im Betrieb übernimmt.

§ 120

Für die Erschließung volkswirtschaftlicher Reserven, für die Einsparung von Material und Rohstoffen und für sonstige besondere Leistungen können die Werkttätigen entsprechend den Rechtsvorschriften prämiert werden.

§ 121

Überbrückungsgeld

(1) Werkttätige, die infolge Rationalisierungsmaßnahmen oder Strukturveränderungen eine andere Arbeit im Betrieb oder in Abstimmung mit dem zuständigen örtlichen Rat in einem anderen Betrieb übernehmen und dadurch in absehbarer Zeit ihren bisherigen Durchschnittslohn auch durch Qualifizierungsmaßnahmen nicht wieder erreichen können, erhalten ein einmaliges Überbrückungsgeld in Höhe der Jahressumme der voraussichtlichen Minderung des Durchschnittslohnes. Bei Übernahme einer Arbeit in einem anderen Betrieb wird das Überbrückungsgeld vom bisherigen Betrieb gezahlt.

(2) In Rechtsvorschriften kann festgelegt werden, daß Werkttätige bei Vorliegen besonderer Bedingungen ein höheres Überbrückungsgeld erhalten.

§ 122

Entschädigungszahlungen

Der Werkttätige erhält Entschädigungszahlungen für die im Zusammenhang mit der Arbeit auftretenden notwendigen Mehraufwendungen, insbesondere bei Montageeinsätzen, Dienstreisen, angeordneter Teilnahme an Lehrgängen und Schulungen, arbeitsbedingter doppelter Haushaltsführung und Wohnungswechsel im Interesse des Betriebes. Einzelheiten werden in Rechtsvorschriften geregelt.

§ 123

Berechnung des Durchschnittslohnes

Der Durchschnittslohn wird auf der Grundlage des in der gesetzlichen bzw. ver-

einbarten Arbeitszeit des vorangegangenen Kalenderjahres erzielten Lohnes berechnet. Einzelheiten der Berechnung des Durchschnittslohnes werden in Rechtsvorschriften geregelt.

Lohnabrechnung und -auszahlung

§ 124

(1) Die Lohnabrechnungsperiode ist der Kalendermonat.

(2) Zur Sicherung einer richtigen Lohnberechnung hat der Werkttätige die Arbeitsauftragsscheine oder anderen Unterlagen mit Beendigung der betreffenden Arbeit, spätestens 2 Wochen danach, abzurechnen. Das Verfahren der Abrechnung ist in der Arbeitsordnung zu regeln. Überschreitet der Werkttätige schuldhaft die Abrechnungsfrist, erhält er für die auf die Arbeit entfallende Zeit den Tariflohn.

(3) Werden innerhalb einer Lohnabrechnungsperiode Abschlagszahlungen vorgenommen, haben diese mindestens 90 % des Nettolohnes der letzten Lohnzahlungsperiode zu betragen.

(4) Der Betrieb hat alle in einer Lohnabrechnungsperiode entstandenen Ansprüche des Werkttätigen innerhalb des nächsten Monats, in Ausnahmefällen bis zum Ablauf des darauffolgenden Monats, abzurechnen und auszus zahlen.

(5) Bei der Lohnzahlung ist dem Werkttätigen ein verständlicher Nachweis über die Lohnberechnung auszuhändigen und auf Verlangen zu erläutern.

§ 125

(1) Die Lohnzahlungsperioden und die Lohnzahltag sind in der Arbeitsordnung festzulegen.

(2) Fällt der Lohnzahltag auf einen gesetzlichen Feiertag, ist der Lohn am Tag vorher zu zahlen. Fällt der Zahltag auf einen Freitag, Sonnabend oder Sonntag, ist der Lohn spätestens am vorhergehenden Donnerstag zu zahlen.

(3) Der Lohn ist während der Arbeitszeit zu zahlen. Ausnahmen können in den Rahmenkollektivverträgen vereinbart werden. Befindet sich der Werkttätige am Lohnzahltag nicht im Betrieb, ist ihm der Lohn an diesem Tag auf Kosten des Betriebes zuzustellen, wenn der Werkttätige es wünscht.

(4) Soweit der Werkttätige seinen Lohn auf ein Konto überweisen läßt, ist der Betrieb verpflichtet, die Überweisung so rechtzeitig vorzunehmen, daß der Werkttätige am Zahltag über den Lohn verfügen kann.

§ 126

Lohnrückforderung

(1) Der Betrieb kann zuviel ausgezahlten Lohn zurückfordern, wenn

- a) bei Vorauszahlungen die Voraussetzungen für den Anspruch nicht eingetreten sind,
- b) vom Werkttätigen verursachte Ausschußarbeit oder Qualitätsminderung erst nach Abschluß der Lohnabrechnungsperiode festgestellt wird,
- c) Lohn fehlerhaft errechnet oder unrichtig ausgezahlt wurde.

Das gleiche gilt für die Rückforderung von Prämien, Ausgleichs- und Entschädigungszahlungen.

(2) Zahlt der Werkttätige zuviel erhaltenen Lohn nicht freiwillig zurück oder erklärt er sich nicht schriftlich hierzu bereit, ist die Rückforderung innerhalb von 2 Monaten nach Auszahlung bei der Konfliktkommission bzw. der Kammer für Arbeitsrecht des Kreisgerichts geltend zu machen.

(3) Hat der Werkttätige die Überzahlung schuldhaft verursacht oder war sie so erheblich und dadurch offensichtlich, daß er sie erkennen mußte, kann die Rückforderung bis zum Ablauf der Frist nach § 128 erfolgen. Hat er die Überzahlung durch eine Straftat verursacht, gelten die weitergehenden Fristen für die Verjährung der Strafverfolgung.

(4) Nach Ablauf der Fristen gemäß den Absätzen 2 und 3 erlischt der Anspruch auf Rückforderung.

§ 127

Lohneinbehaltung

(1) Der Betrieb ist berechtigt und verpflichtet, vom Lohn des Werkttätigen Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträge entsprechend den Rechtsvorschriften einzuhalten und abzuführen.

(2) Weitere Lohneinbehaltungen sind nur zulässig

- a) auf Grund einer Pfändungsanordnung,

- b) auf Grund eines vollstreckbaren Titels über einen Anspruch des Betriebes gegen den Werkttätigen,
- c) bei Lohnabtretungen der Werkttätigen, die für den Betrieb nach den Rechtsvorschriften verbindlich sind,
- d) nach Vereinbarung zwischen dem Werkttätigen und dem Betrieb.

Lohn darf nur im Rahmen der Pfändungsbestimmungen einbehalten werden.

§ 128

Verjährung

(1) Die Ansprüche des Werkttätigen auf Arbeitseinkommen sowie die Rückzahlungsansprüche des Betriebes unterliegen der Verjährung. Die Verjährungsfrist beträgt 3 Jahre. Die Frist beginnt am 1. Tag des Monats, der dem Tag folgt, an dem der Anspruch geltend gemacht werden kann.

(2) Mit Ablauf der Verjährungsfrist kann die Erfüllung des Anspruchs nicht mehr mit Hilfe der Organe zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen durchgesetzt werden. In Ausnahmefällen können die Organe zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen den Betrieb verpflichten, Ansprüche des Werkttätigen auf Arbeitseinkommen auch nach eingetretener Verjährung zu erfüllen, wenn dafür schwerwiegende Gründe vorliegen und es im Interesse des Werkttätigen dringend geboten erscheint.

(3) Die Verjährungsfrist beginnt erneut bei

- a) schriftlicher Anerkennung des Anspruchs,
- b) Einigung über den Anspruch vor einem Organ zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen,
- c) teilweiser Erfüllung des Anspruchs.

(4) In die Verjährungsfrist wird nicht eingerechnet die Zeit

- a) von der Geltendmachung eines Anspruchs vor einem Organ zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen bis zur rechtskräftigen Entscheidung oder Rücknahme des Antrages bzw. der Klage,
- b) in der eine Rechtsverfolgung nicht möglich ist.

(5) Eine nach Ablauf der Verjährungsfrist erbrachte Leistung kann nicht mit der Begründung zurückgefordert werden, daß der Anspruch verjährt war.

6. Kapitel Berufsausbildung

Grundsätze

§ 129

(1) Die Berufsausbildung wird vom sozialistischen Staat geleitet und erfolgt unmittelbar in Betrieben und Einrichtungen der Berufsausbildung. Sie ist als planmäßiger und systematisch gestalteter Bildungs- und Erziehungsprozeß zu verwirklichen. Sie wird in Einheit von praxisverbundener theoretischer und berufspraktischer Ausbildung durchgeführt und baut auf den Bildungs- undziehungsergebnissen der allgemeinbildenden polytechnischen Oberschule auf.

(2) Das Ziel der Ausbildung besteht darin, die Lehrlinge im vereinbarten Ausbildungsberuf zu allseitig entwickelten, klassenbewußten und hochqualifizierten Facharbeitern heranzubilden. In den Klassen Berufsausbildung mit Abitur erwerben die Lehrlinge gleichzeitig mit der Facharbeiterqualifikation die Hochschulreife.

(3) Die Berufsausbildung erfolgt im Rahmen eines Lehrverhältnisses als Arbeitsrechtsverhältnis besonderer Art.

(4) Die Lehrlinge sind auf der Grundlage der staatlichen Lehrpläne so auszubilden und zu erziehen, daß sie das Ausbildungsziel in der festgelegten Zeit erreichen und im Lern- und Arbeitsprozeß produktive Leistungen erbringen. Das schließt ein, die effektivsten Ausbildungsmethoden anzuwenden, die Lehrlinge an der modernen Technik auszubilden sowie ihnen die fortgeschrittensten Arbeitserfahrungen und Arbeitsmethoden zu vermitteln und sie in erfahrene Arbeitskollektive einzubeziehen.

(5) Die Ausbildungsberufe und die Ausbildungsdauer werden in Rechtsvorschriften über die Systematik der Ausbildungsberufe festgelegt.

§ 130

(1) Der Betrieb trägt für die Leitung und Planung der Berufsausbildung die Verantwortung. Zur Erfüllung seiner Aufgaben in der Berufsausbildung, Berufsberatung und Gewinnung des Facharbeiternachwuchses hat der Betrieb eng mit dem Rat des Kreises bzw. Stadtbezirkes, den zustän-

digen Organen der Gewerkschaften, der Freien Deutschen Jugend und anderer gesellschaftlicher Organisationen sowie mit den Erziehungsberechtigten zusammenzuarbeiten. Er ist für die Erfüllung der staatlichen Lehrpläne verantwortlich. Der Betrieb hat die erforderlichen Voraussetzungen, vor allem die materiellen, personellen und finanziellen Bedingungen, zu schaffen, damit die Lehrlinge den vereinbarten Ausbildungsberuf erlernen können.

(2) Der Betrieb hat alle Voraussetzungen zu schaffen, daß der gemeinsam von den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen und der Leitung der Grundorganisation der Freien Deutschen Jugend organisierte Berufswettbewerb als Bestandteil des sozialistischen Wettbewerbs geführt wird und die Lehrlinge hohe Ergebnisse beim Lernen und Arbeiten erreichen. Der Betrieb hat die schöpferische Initiative der Lehrlinge vor allem in der Bewegung „Messe der Meister von morgen“ zu fördern.

Rechte und Pflichten des Betriebes und des Lehrlings

§ 131

(1) Der Betrieb hat dem Lehrling auf der Grundlage der staatlichen Lehrpläne solides, anwendungsbereites Wissen und Können zu vermitteln und ihn zur schöpferischen Arbeit im Beruf zu befähigen. Zur Erreichung des Ausbildungszieles hat der Betrieb dem Lehrling lehrplangerechte Arbeiten zu übertragen, damit er mit der Beendigung der Berufsausbildung die an einen Facharbeiter gestellten Leistungsanforderungen erreicht.

(2) Die Lehrlinge sind über die Anforderungen, die sich aus der Durchführung der theoretischen und berufspraktischen Ausbildung, des Berufswettbewerbs und der außerunterrichtlichen Tätigkeit ergeben, regelmäßig im Lehrjahr zu informieren.

(3) Erfolgt die theoretische Ausbildung des Lehrlings in einer Einrichtung der Berufsbildung außerhalb des Betriebes, ist der Betrieb verpflichtet, mit dieser Einrichtung zusammenzuarbeiten.

(4) Wird der Lehrling zur Ausbildung

in einen anderen Betrieb delegiert, ist für die Erfüllung der sich aus dem Lehrverhältnis ergebenden Rechte und Pflichten gegenüber dem Lehrling der Betrieb verantwortlich, der den Lehrvertrag abgeschlossen hat.

§ 132

(1) Der Lehrling hat das Recht, sich umfassende berufliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten anzueignen und seine Allgemeinbildung zu vervollkommen.

(2) Der Lehrling ist berechtigt, an der Leitung und Planung des Bildungs- und Erziehungsprozesses und der Erfüllung der betrieblichen Aufgaben mitzuwirken sowie am sozialistischen Berufswettbewerb und an der Bewegung „Messe der Meister von morgen“ aktiv teilzunehmen.

§ 133

(1) Der Lehrling hat die Pflicht, nach hohen Leistungen beim Lernen und Arbeiten zu streben, die Festlegungen zur Gewährleistung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit strikt einzuhalten und die Weisungen der Leiter, Lehrkräfte und Erzieher sowie der Lehrfacharbeiter zu befolgen. Er hat regelmäßig an der theoretischen und berufspraktischen Ausbildung teilzunehmen.

(2) Der Lehrling ist verpflichtet, während des Lehrverhältnisses an der vormilitärischen Ausbildung teilzunehmen, sich militärpolitische und militärfachliche Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen bzw. an den Maßnahmen der Zivilverteidigung mitzuwirken.

§ 134

Begründung des Lehrverhältnisses

(1) Die Begründung des Lehrverhältnisses ist zwischen dem Jugendlichen und dem Betrieb zu vereinbaren (Lehrvertrag).

(2) Ein Lehrvertrag kann mit Jugendlichen abgeschlossen werden, die bei Beginn der Berufsausbildung das 16. Lebensjahr vollendet haben. Der Abschluß eines Lehrvertrages ist auch mit Jugendlichen zulässig, die das 14. Lebensjahr vollendet haben und aus den verschiedensten Ursachen nach Entscheidung durch den Direktor vorzeitig die zehnklassige allgemeinbildende polytechnische Oberschule verlassen.

(3) Für den Lehrvertrag gelten die Bestimmungen über den Abschluß, die Änderung und die Auflösung des Arbeitsvertrages entsprechend, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist.

Inhalt und Abschluß des Lehrvertrages

§ 135

(1) Im Lehrvertrag sind zu vereinbaren:

- a) der Ausbildungsberuf und die Spezialisierungsrichtung entsprechend der Systematik der Ausbildungsberufe bzw. die Ausbildung auf Teilgebieten von Ausbildungsberufen,
- b) der Beginn des Lehrverhältnisses,
- c) der jeweilige Ausbildungsort der theoretischen und berufspraktischen Ausbildung.

(2) Im Lehrvertrag können weitere Vereinbarungen im Rahmen der Rechtsvorschriften getroffen werden.

(3) Der Betrieb kann mit dem Lehrling vereinbaren, daß die Berufsausbildung ganz oder teilweise in einem anderen Betrieb durchgeführt wird, wenn das zur Erreichung des Ausbildungszieles notwendig ist und dadurch eine höhere Effektivität bei der Ausbildung erreicht werden kann.

(4) Im Lehrvertrag sind das Ausbildungsziel, die grundlegenden Rechte und Pflichten des Betriebes und des Lehrlings, die Ausbildungsdauer, die Höhe des Lehrlingsentgelts und die Dauer des Erholungsurlaubs anzugeben.

§ 136

(1) Der Lehrvertrag bedarf der Schriftform. Dem Lehrling ist der Lehrvertrag unverzüglich nach Abschluß auszuhändigen.

(2) Die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung und die Leitung der Grundorganisation der Freien Deutschen Jugend sind durch den Betrieb vom beabsichtigten Abschluß des Lehrvertrages zu verständigen. Das gleiche gilt für eine beabsichtigte Änderung, Verlängerung oder vorzeitige Auflösung des Lehrvertrages.

§ 137

Änderung des Lehrvertrages

(1) Die im Lehrvertrag getroffenen Vereinbarungen können durch Vertrag ge-

ändert werden, wenn das aus wichtigen persönlichen oder betrieblichen Gründen erforderlich ist. Der Änderungsvertrag bedarf der Schriftform.

(2) Zum Abschluß des Änderungsvertrages ist die vorherige Zustimmung des für den Betrieb zuständigen Rates des Kreises bzw. Stadtbezirkes erforderlich.

§ 138

Verlängerung des Lehrvertrages

(1) Kann der Lehrling aus gesundheitlichen oder anderen gesellschaftlich gerechtfertigten Gründen zeitweilig nicht am Bildungs- und Erziehungsprozeß teilnehmen und wird dadurch das Erreichen des Ausbildungszieles gefährdet, hat der Betrieb dem Lehrling die Verlängerung des Lehrvertrages anzubieten. Der Lehrvertrag kann bis zur Dauer von 2 Jahren verlängert werden.

(2) Der Betrieb hat die Verlängerung des Lehrvertrages auch anzubieten, wenn der Lehrling die Facharbeiterprüfung nicht bestanden hat. Der Lehrvertrag kann bis zur Dauer von 6 Monaten verlängert werden.

(3) Die Verlängerung des Lehrvertrages ist zwischen dem Lehrling und dem Betrieb zu vereinbaren. Sie bedarf der Schriftform.

Auflösung des Lehrvertrages

§ 139

Der Lehrvertrag endet entsprechend der für den Ausbildungsberuf bestimmten Ausbildungsdauer zu den in Rechtsvorschriften festgelegten Terminen. Bei Verlängerung endet der Lehrvertrag mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungsdauer.

§ 140

(1) Der Betrieb ist verpflichtet, dem Lehrling mindestens 6 Monate vor Beendigung des Lehrvertrages den Abschluß des Arbeitsvertrages mit einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Arbeitsaufgabe im Betrieb anzubieten.

(2) Kann dem Lehrling im Ausnahmefall keine dem Ausbildungsberuf entsprechende Arbeit im Betrieb angeboten werden, hat der Betrieb in Zusammenarbeit mit dem für ihn zuständigen Rat des Kreises bzw.

Stadtbezirkes die Aufnahme einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden zumutbaren Arbeit in einem anderen Betrieb zu ermöglichen. Bis zu diesem Zeitpunkt ist der junge Facharbeiter im Betrieb zu beschäftigen und entsprechend seinem Ausbildungsberuf als Facharbeiter zu entlohnen.

(3) Bei nichtbestandener Facharbeiterprüfung ist der Betrieb verpflichtet, dem Werk tätigen eine seinen Fähigkeiten entsprechende Arbeit im Betrieb anzubieten. Ist dies nicht möglich, hat der Betrieb in Abstimmung mit dem für ihn zuständigen Rat des Kreises bzw. Stadtbezirkes dem Werk tätigen eine zumutbare Arbeit in einem anderen Betrieb anzubieten.

§ 141

(1) Der Lehrvertrag kann in Ausnahmefällen vorzeitig aufgelöst werden, wenn hierfür wichtige persönliche oder betriebliche Gründe vorliegen und eine Änderung des Lehrvertrages nicht zustande kommt.

(2) Die vorzeitige Auflösung soll zwischen dem Lehrling und dem Betrieb vereinbart werden (Aufhebungsvertrag). Der Aufhebungsvertrag bedarf der Schriftform unter gleichzeitiger Angabe der Gründe.

(3) Der Lehrvertrag kann vom Betrieb durch fristgemäße Kündigung vorzeitig aufgelöst werden. Die fristgemäße Kündigung ist zulässig, wenn der Lehrling aus gesundheitlichen oder fachlichen Gründen oder auf Grund wiederholter grober Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin bzw. schwerwiegender Verletzung staatsbürgerlicher Pflichten für den vereinbarten Ausbildungsberuf nicht geeignet ist. Eine fristlose Entlassung des Lehrlings ist ausgeschlossen.

(4) Bei vorzeitiger Auflösung des Lehrvertrages ist der Betrieb verpflichtet, in Abstimmung mit dem für den Betrieb zuständigen Rat des Kreises bzw. Stadtbezirkes dem Jugendlichen die Aufnahme einer anderen beruflichen Ausbildung oder, wenn das nicht möglich ist, einer zumutbaren Arbeit anzubieten. Das gilt auch bei vorzeitiger Auflösung des Lehrvertrages auf Initiative des Lehrlings.

(5) Die vorzeitige Auflösung des Lehrvertrages bedarf der vorherigen Zustimmung des für den Betrieb zuständigen Rates des Kreises bzw. Stadtbezirkes. Die Zustimmung ist durch den Betrieb einzuholen.

§ 142

Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres bedürfen zum Abschluß, zur Änderung und zur Verlängerung des Lehrvertrages sowie zum Abschluß eines Aufhebungsvertrages der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Erziehungsberechtigten.

§ 143

Lehrlingsentgelt

(1) Lehrlinge haben Anspruch auf monatliches Lehrlingsentgelt. Sie erhalten Prämien entsprechend den arbeitsrechtlichen Bestimmungen.

(2) Während der berufspraktischen Aus-

bildung erhalten Lehrlinge Zuschläge zum Lehrlingsentgelt entsprechend den Rechtsvorschriften.

(3) Bei der materiellen Verantwortlichkeit des Lehrlings gilt anstelle des monatlichen Tariflohnes das monatliche Lehrlingsentgelt.

§ 144

Auf das Lehrverhältnis finden die Bestimmungen über die vorübergehende Übertragung einer anderen Arbeit und die erweiterte materielle Verantwortlichkeit bei Verlust von Geld, anderen Zahlungsmitteln oder von Sachwerten keine Anwendung.

7. Kapitel Aus- und Weiterbildung

Grundsätze

§ 145

(1) Die Aus- und Weiterbildung der Werkstätigen im Arbeitsrechtsverhältnis dient der Erweiterung und dem Erwerb hoher Kenntnisse und Fertigkeiten zur Erfüllung der vertraglich vereinbarten bzw. einer vorgesehenen anderen Arbeitsaufgabe. Sie wird in Übereinstimmung mit den Aufgaben und der Entwicklung des Betriebes durchgeführt. Durch die Aus- und Weiterbildung werden die Werkstätigen befähigt, die Effektivität ihrer Arbeit zu erhöhen und mit größerer Sachkenntnis schöpferisch an der Leitung des Betriebes mitzuwirken. Sie trägt zur Entwicklung sozialistischer Persönlichkeiten bei.

(2) Die Aus- und Weiterbildung der Werkstätigen erfolgt auf der Grundlage der neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse und der fortgeschrittensten Erfahrungen der Praxis in Einheit von beruflich-fachlicher und politisch-ideologischer Bildung und Erziehung. Sie wird im Arbeitsprozeß und in Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung durchgeführt.

§ 146

(1) Der Betrieb ist für die rechtzeitige und kontinuierliche Aus- und Weiterbil-

dung der Werkstätigen entsprechend dem Betriebsplan verantwortlich. Die im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen oder Strukturveränderungen notwendige Aus- und Weiterbildung der Werkstätigen ist so zu planen und durchzuführen, daß die Werkstätigen bei der Übernahme einer neuen oder veränderten Tätigkeit die erforderliche Qualifikation besitzen.

(2) Der Betrieb hat die erforderlichen Voraussetzungen, vor allem die materiellen, personellen und finanziellen Bedingungen, für die erfolgreiche Durchführung der Aus- und Weiterbildung zu schaffen.

(3) Bei der Vorbereitung, Durchführung und Kontrolle der Aus- und Weiterbildung der Werkstätigen haben der Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter mit den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen zusammenzuarbeiten. Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen haben das Recht, geeignete Werkstätige für die Aus- und Weiterbildung vorzuschlagen und die Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen zu kontrollieren.

§ 147

(1) Der Betrieb hat Werkstätige für geplante Qualifizierungsmaßnahmen zu gewinnen. Hierbei sind die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit, die Persönlichkeits-

entwicklung, die Qualifikation, die Berufs- und Lebenserfahrungen sowie das Leistungsvermögen und die Interessen der Werk tätigen zu berücksichtigen.

(2) Der Betrieb hat Werk tätige, die sich für die Übernahme einer anderen Arbeitsaufgabe qualifizieren, nach erfolgreicher Beendigung der dazu vereinbarten Aus- oder Weiterbildung entsprechend ihrer Qualifikation und ihren Fähigkeiten sowie unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen Erfordernisse einzusetzen.

§ 148

(1) Bei der Aus- und Weiterbildung sind Frauen besonders zu fördern. Vor allem sind Produktionsarbeiterinnen planmäßig zu Facharbeiterinnen zu qualifizieren. Es sind mehr Frauen zur Ausübung leitender Funktionen zu befähigen. Im Frauenförderungsplan sind entsprechende Maßnahmen zu vereinbaren.

(2) Die Jugend ist vorrangig in die Weiterbildung einzubeziehen. Für gesellschaftlich aktive und bewährte junge Werk tätige sind unter Mitwirkung der Leitung der Grundorganisation der Freien Deutschen Jugend besondere Förderungsmaßnahmen festzulegen.

§ 149

(1) Jeder Werk tätige hat im Interesse der effektiven Teilnahme am Arbeitsprozeß die ehrenvolle Pflicht, sich entsprechend den höheren Anforderungen, die sich aus der gesellschaftlichen Entwicklung, insbesondere dem wissenschaftlich-technischen Fortschritt, ergeben, ständig weiterzubilden.

(2) Der Werk tätige ist verpflichtet, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, die zu seiner Arbeitsaufgabe gehören.

Rechte und Pflichten bei der Aus- und Weiterbildung

§ 150

(1) Der Betrieb ist verpflichtet, mit Werk tätigen, die an der betrieblich geplanten Aus- und Weiterbildung teilnehmen sollen, Qualifizierungsgespräche zu führen. In den Gesprächen sind vor allem die Notwendigkeit, das Ziel und die Durchführung der Aus- oder Weiterbildung und der Einsatz des Werk tätigen zu erörtern.

(2) Der Betrieb ist verpflichtet, Werk tätige, die an der Aus- und Weiterbildung teilnehmen, durch die individuelle Gestaltung der Arbeitszeit, durch Freistellung von der Arbeit, Patentschaften, Erfahrungsaustausch, Erstattung persönlicher Aufwendungen und durch andere geeignete Maßnahmen entsprechend den Rechtsvorschriften und den im Betriebskollektivvertrag und Qualifizierungsvertrag getroffenen Festlegungen zu unterstützen. Gute Leistungen der Werk tätigen in der Aus- und Weiterbildung sind ideell und entsprechend den betrieblichen Möglichkeiten materiell anzuerkennen.

(3) Dem Werk tätigen ist über eine erfolgreich beendete Aus- oder Weiterbildung ein schriftlicher Nachweis auszuhändigen.

§ 151

Der Werk tätige ist verpflichtet, die Aus- oder Weiterbildung gewissenhaft durchzuführen, insbesondere die Lehrveranstaltungen regelmäßig zu besuchen, hohe Lernergebnisse anzustreben und an den vorgesehenen Prüfungen teilzunehmen. Er hat die Freistellung von der Arbeit und die vom Betrieb zur Verfügung gestellten Mittel für die Qualifizierung zu nutzen.

§ 152

Kosten der Aus- und Weiterbildung

(1) Die Kosten für die Schaffung und Unterhaltung von Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung der Werk tätigen hat der Betrieb entsprechend den Rechtsvorschriften zu tragen. Diese Kosten dürfen dem Werk tätigen nicht auferlegt werden.

(2) Die in Rechtsvorschriften festgelegten Gebühren für die Teilnahme an einem Studium oder anderen Qualifizierungsmaßnahmen, die Reisekosten für die Teilnahme an Qualifizierungsveranstaltungen sowie die Kosten für die Anschaffung der notwendigen Literatur und persönlichen Arbeitsmittel sind vom Werk tätigen zu tragen.

(3) Bei der Aus- und Weiterbildung im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen oder Strukturveränderungen hat der Betrieb dem Werk tätigen die im Abs. 2 genannten Gebühren und Kosten zu erstatten. Das gleiche gilt für bestimmte Qualifizierungsmaßnahmen, an denen der Werk tätige auf Grund von Rechtsvorschriften

oder Weisungen teilzunehmen hat. Im Betriebskollektivvertrag oder im Qualifizierungsvertrag kann festgelegt werden, daß dem Werk­tätigen auch in anderen Fällen Gebühren und Kosten ganz oder teilweise erstattet werden. Bei der Festlegung sind die sozialen Bedingungen, die Studienleistungen sowie die gesellschaftliche Bedeutung der Qualifizierungsmaßnahme zu berücksichtigen.

Qualifizierungsvertrag

§ 153

(1) Die Teilnahme an der geplanten Aus- oder Weiterbildung ist zwischen dem Betrieb und dem Werk­tätigen zu vereinbaren (Qualifizierungsvertrag). Die im Qualifizierungsvertrag vereinbarten Rechte und Pflichten sind Bestandteil des Arbeitsrechtsverhältnisses.

(2) Der Betrieb ist verpflichtet, Qualifizierungsverträge schriftlich auszufertigen, wenn

- a) die Qualifizierung der Vorbereitung auf eine andere Arbeitsaufgabe dient,
- b) der Werk­tätige zum Facharbeiter oder Meister ausgebildet bzw. zum Fern- oder Abendstudium an Hoch- oder Fachschulen vom Betrieb delegiert wird,
- c) für die Dauer der Aus- oder Weiterbildung eine Änderung der im Arbeitsvertrag vereinbarten Rechte und Pflichten erfolgen soll.

(3) Qualifizierungsverträge sind nicht erforderlich für Qualifizierungsmaßnahmen gemäß § 149 Abs. 2.

§ 154

(1) Im Qualifizierungsvertrag sind Ziel, Beginn und Ende sowie Art der Durchführung der Aus- oder Weiterbildung zu vereinbaren.

(2) Im Qualifizierungsvertrag können weitere Vereinbarungen getroffen werden, wie Arbeitszeitverlagerungen, stundenweise Freistellung von der Arbeit, wenn diese zur Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen notwendig und die planmäßige Erfüllung der betrieblichen Aufgaben gewährleistet ist, Einsatz von Betreuern, Information und Rechenschaftslegung über die Erfüllung des Qualifizierungsvertrages.

(3) In den schriftlichen Qualifizierungs-

vertrag sind die für den Werk­tätigen zutreffenden Bestimmungen über Freistellung von der Arbeit, Höhe der Ausgleichszahlung und andere arbeitsrechtliche Ansprüche aufzunehmen.

(4) Der schriftliche Qualifizierungsvertrag ist unverzüglich auszufertigen und dem Werk­tätigen auszuhändigen.

§ 155

Die im Qualifizierungsvertrag getroffenen Vereinbarungen können nur durch Vertrag geändert werden. Der Betrieb ist verpflichtet, die Änderung von Qualifizierungsverträgen gemäß § 153 Abs. 2 unverzüglich schriftlich auszufertigen und dem Werk­tätigen auszuhändigen.

§ 156

(1) Der Qualifizierungsvertrag endet mit Erreichen des vereinbarten Qualifizierungszieles oder mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Wird das Qualifizierungsziel bis zum vereinbarten Endtermin nicht erreicht, kann die Verlängerung des Qualifizierungsvertrages vereinbart werden. Kann der Werk­tätige aus gesundheitlichen oder anderen gesellschaftlich gerechtfertigten **Gründen** zeitweilig nicht an der Qualifizierung teilnehmen und erreicht er dadurch das Qualifizierungsziel nicht zum vereinbarten Endtermin, hat ihm der Betrieb eine Verlängerung des Qualifizierungsvertrages anzubieten. Mit der Auflösung des Arbeitsvertrages endet gleichzeitig der Qualifizierungsvertrag.

(2) Ist die vorzeitige Auflösung des Qualifizierungsvertrages erforderlich, soll sie zwischen dem Werk­tätigen und dem Betrieb vereinbart werden. Der Betrieb ist verpflichtet, diese Vereinbarung bei Qualifizierungsverträgen gemäß § 153 Abs. 2 schriftlich auszufertigen.

(3) Der Qualifizierungsvertrag kann durch den Werk­tätigen und den Betrieb gekündigt werden. Er endet mit Zugang der Kündigung.

(4) Die Kündigung des Qualifizierungsvertrages durch den Betrieb ist nur zulässig, wenn der Werk­tätige

- a) sich für die Arbeitsaufgabe, für die er sich qualifiziert, als ungeeignet erweist,
- b) seine Pflichten aus dem Qualifizierungs-

vertrag, andere Arbeitspflichten oder staatsbürgerliche Pflichten grob verletzt,

- c) trotz umfassender Hilfe ungenügende Lernergebnisse erreicht,
- d) wegen Strukturveränderungen in absehbarer Zeit nicht wie geplant im Betrieb eingesetzt werden kann, eine zumutbare Arbeit entsprechend der vorgesehenen Qualifikation in einem anderen Betrieb ablehnt und wenn es die gesellschaftlichen Interessen erfordern.

Die Kündigung bedarf der Schriftform unter gleichzeitiger Angabe der Gründe.

§ 157

(1) Der Betrieb hat die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung vom vorgesehenen Abschluß, von der beabsichtigten Änderung oder vorzeitigen Auflösung des Qualifizierungsvertrages zu verständigen. Vertreter der betrieblichen Gewerkschaftsleitung bzw. der Vertrauensmann sind be-

rechtigt, an Gesprächen mit Werkträgern über ihre Qualifizierung teilzunehmen.

(2) Die Kündigung des Qualifizierungsvertrages durch den Betrieb bedarf der vorherigen Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung.

§ 158

Der Werkträgern hat das Recht, gegen die Kündigung eines Qualifizierungsvertrages innerhalb von 2 Wochen nach Zugang Einspruch bei der Konfliktkommission bzw. der Kammer für Arbeitsrecht des Kreisgerichts einzulegen.

§ 159

Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres bedürfen zum Abschluß, zur Änderung und zur vorzeitigen Auflösung einschließlich der Kündigung des Qualifizierungsvertrages der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Erziehungsberechtigten.

8. Kapitel

Arbeitszeit

§ 160

Dauer der Arbeitszeit

(1) Die Politik des sozialistischen Staates ist auf den weiteren schrittweisen Übergang zur 40-Stunden-Arbeitswoche durch die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit ohne Lohnminderung bei Beibehaltung der 5-Tage-Arbeitswoche gerichtet.

(2) Die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit wird entsprechend dem Entwicklungstempo der sozialistischen Produktion, der Erhöhung der Effektivität, des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und des Wachstums der Arbeitsproduktivität durch den Ministerrat in Übereinstimmung mit dem Bundesvorstand des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes in Rechtsvorschriften festgelegt.

(3) Für Mehrschichtarbeiter und vollbeschäftigte Mütter mit mehreren Kindern bis zu 16 Jahren bzw. mit einem schwerstgeschädigten Kind sowie für Werkträgern, die

besonders schwere Arbeit leisten oder unter bestimmten gesundheitsgefährdenden Bedingungen arbeiten, gilt entsprechend den Rechtsvorschriften eine kürzere Arbeitszeit als für die übrigen Werkträgern. Für die durch Verkürzung entfallende Arbeitszeit erhält der Werkträgern den Durchschnittslohn.

(4) Mit Alters- und Invalidenrentnern ist auf deren Wunsch Teilbeschäftigung zu vereinbaren. Frauen, die auf Grund besonderer familiärer Verpflichtungen vorübergehend verhindert sind, ganztägig zu arbeiten, ist entsprechend den betrieblichen Bedingungen für die erforderliche Zeit die Möglichkeit zu geben, ihr Recht auf Arbeit durch Teilbeschäftigung wahrzunehmen.

5-Tage-Arbeitswoche

§ 161

(1) Für die Werkträgern gilt die 5-Tage-Arbeitswoche.

(2) Die wöchentliche Arbeitszeit ist auf die Arbeitstage Montag bis Freitag zu verteilen, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt wird.

§ 162

(1) Für Werkstätige, die im Dreischichtsystem oder in einem durchgehenden Schichtsystem arbeiten, ist auf der Grundlage der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit eine solche Arbeitszeitregelung festzulegen, die diesen Werkstätigen im Prinzip die gleiche zusammenhängende arbeitsfreie Zeit wie den anderen Werkstätigen sichert.

(2) Werkstätigen der Bereiche, die für die Versorgung und Betreuung der Bevölkerung verantwortlich sind, deren wöchentliche Arbeitszeit nicht auf die Arbeitstage Montag bis Freitag verteilt werden und denen der arbeitsfreie Sonnabend nicht gewährt werden kann, ist der arbeitsfreie Tag an einem anderen Werktag der Woche zu gewähren, der nicht mit dem Sonntag zusammenhängen muß. Die erforderlichen Arbeitszeitregelungen sind in den Rahmenkollektivverträgen zu vereinbaren.

(3) In Zweigen bzw. Bereichen der Volkswirtschaft, in denen auf Grund der Vegetation und anderer Besonderheiten der Arbeit (z. B. in der Landwirtschaft, Schifffahrt, Hochseefischerei) den Werkstätigen nicht in jeder Woche ein arbeitsfreier Werktag gewährt werden kann, ist die Arbeitszeit so festzulegen, daß ihnen im Jahresdurchschnitt die gleiche arbeitsfreie Zeit gewährt wird wie anderen Werkstätigen. Die erforderlichen Arbeitszeitregelungen sind in den Rahmenkollektivverträgen zu vereinbaren.

(4) Für Werkstätige, deren wöchentliche Arbeitszeit nicht regelmäßig auf die Arbeitstage Montag bis Freitag verteilt werden kann, ist die jährliche Mindestzahl der arbeitsfreien Tage, die zusammenhängend mit einem Sonntag zu gewähren sind, in den Rahmenkollektivverträgen zu vereinbaren.

(5) Für die Lehrer der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen, die Lehrer in den Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung der Werkstätigen sowie die Lehrkräfte der Universitäten, Hoch- und Fachschulen gilt die 6-Tage-Unterrichtswoche.

Verteilung der Arbeitszeit

§ 163

(1) Die wöchentliche Arbeitszeit ist gleichmäßig auf die Arbeitstage zu verteilen.

(2) Eine unterschiedliche Dauer der täglichen Arbeitszeit darf nur festgelegt werden, wenn es das Schichtsystem, die Versorgung und Betreuung der Bevölkerung, die Verkehrsbedingungen oder die Vegetation und andere Besonderheiten der Arbeit erfordern. Die tägliche Arbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten. In begründeten Fällen können in den Rahmenkollektivverträgen andere Höchstgrenzen vereinbart werden.

§ 164

Für Werkstätige kann eine unterschiedliche Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit festgelegt werden, wenn es das Schichtsystem, die Versorgung und Betreuung der Bevölkerung, die Verkehrsbedingungen oder die Vegetation und andere Besonderheiten der Arbeit erfordern. Die Arbeitszeit der einzelnen Woche darf 56 Stunden nicht überschreiten. Die Arbeitszeit muß sich innerhalb von 6 Wochen ausgleichen. In begründeten Fällen können in den Rahmenkollektivverträgen andere Höchstgrenzen vereinbart werden.

§ 165

Arbeitspausen

(1) Die tägliche Arbeitszeit ist zur Erholung der Werkstätigen durch ausreichende Pausen zu unterbrechen. Die Dauer und die Anzahl sind nach der Art und den Bedingungen der Arbeit festzulegen. Der Werkstätige darf nicht länger als $4\frac{1}{2}$ Stunden hintereinander ohne Pause arbeiten.

(2) Die Mindestdauer einer Pause beträgt 15 Minuten. Die Pause zur Einnahme der Hauptmahlzeit muß mindestens 30 Minuten betragen.

(3) Ist die Einhaltung der im Abs. 1 genannten Pausen infolge der ununterbrochenen Produktion oder der Arbeit im Dreischichtsystem nicht möglich, sind dem Werkstätigen während der täglichen Arbeitszeit Kurzpausen zu gewähren. Die Kurzpau-

sen müssen für vollbeschäftigte Werk­tätige zusammen mindestens 20 Minuten betragen. Sie gelten als Arbeitszeit. Für diese Zeit erhält der Werk­tätige den Durchschnittslohn.

§ 166

Arbeitsfreie Zeit

(1) Die arbeitsfreie Zeit zwischen 2 Arbeitswochen hat in der Regel mindestens 48 Stunden zu umfassen.

(2) Die arbeitsfreie Zeit eines Werk­tätigen zwischen 2 Arbeitsschichten hat in der Regel mindestens 12 Stunden zu betragen.

(3) Für Jugendliche unter 18 Jahren muß die arbeitsfreie Zeit zwischen 2 Arbeitsschichten mindestens 13 Stunden betragen.

§ 167

Arbeitszeitplan

(1) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen der Werk­tätigen sind im Betrieb so festzulegen, daß die Planaufgaben erfüllt, die Produktionsmittel, insbesondere die moderne Technik, voll genutzt, die Forderungen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes verwirklicht und günstige Bedingungen für die Teilnahme am Berufsverkehr, für die Unterbringung der Kinder entsprechend den Öffnungszeiten der Vorschuleinrichtungen, die Erholung, die Weiterbildung und die kulturelle und sportliche Betätigung der Werk­tätigen geschaffen werden. Der Betrieb hat die vorgesehenen Regelungen mit den zuständigen örtlichen Räten und Verkehrsbetrieben abzustimmen.

(2) Die betriebliche Regelung der Arbeitszeit ist in Arbeitszeitplänen zwischen dem Betriebsleiter und der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung zu vereinbaren. Der Betrieb ist verpflichtet, die Arbeitszeitpläne den Werk­tätigen mindestens eine Woche vor dem Inkrafttreten bekanntzugeben.

(3) Für Werk­tätige mit schöpferischen wissenschaftlichen und künstlerischen Tätigkeiten kann in den Rahmenkollektivverträgen vereinbart werden, daß sie zur besseren Erfüllung ihrer Aufgaben ihre Arbeitszeit ganz oder teilweise eigenverantwortlich einteilen.

Sonntags- und Feiertagsarbeit

§ 168

(1) Sonn- und Feiertage sind Tage der Arbeitsruhe.

(2) Gesetzliche Feiertage sind der 1. Januar, Karfreitag, Ostersonntag, 1. Mai, Pfingstsonntag, Pfingstmontag, 7. Oktober sowie 25. und 26. Dezember.

(3) Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist zulässig, wenn es die Versorgung und Betreuung der Bevölkerung, der ununterbrochene Produktionsablauf, die volle Ausnutzung von Anlagen oder die Durchführung volkswirtschaftlich besonders wichtiger Aufgaben erfordern.

(4) Als Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit gilt die Arbeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr und bei Schichtarbeit die gesamte Schicht des Werk­tätigen, die an diesen Tagen in der Zeit zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr beginnt. In den Rahmenkollektivverträgen können abweichende Regelungen vereinbart werden.

§ 169

(1) Für Sonntagsarbeit, die nicht im Arbeitszeitplan vorgesehen war, ist ein Zuschlag von 50 % und für die Arbeit an Feiertagen ein Zuschlag von 100 % des Tariflohnes zu zahlen.

(2) Für die durch Feiertage ausfallende Arbeitszeit erhalten die Werk­tätigen einen Ausgleich in Höhe des Tariflohnes.

Nachtarbeit

§ 170

(1) Als Nachtarbeit gilt die Arbeit, die in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistet wird. In Ausnahmefällen können im Arbeitszeitplan Abweichungen bis zu 30 Minuten vorgesehen werden.

(2) Die Beschäftigung von Jugendlichen unter 18 Jahren in der Zeit von 18.00 Uhr bis 6.00 Uhr ist verboten. Lehrlinge ab Vollendung des 16. Lebensjahres können in dieser Zeit beschäftigt werden, wenn es die Ausbildung erfordert. Die Beschäftigung dieser Lehrlinge in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr ist nur mit vorheriger Zustimmung der Erziehungsberechtigten, des Betriebsarztes und der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung zulässig.

(3) Tuberkulosekranke und -rekonvaleszenten, Altersrentner und Rehabilitanden können Nachtarbeit ablehnen. Das gleiche gilt für andere Werkstätige, wenn sie pflegebedürftige Haushaltsangehörige zu betreuen haben und die Betreuung nicht anderweitig gesichert ist. Die Pflegebedürftigkeit ist durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen.

(4) Schwerbeschädigte dürfen nur unter Berücksichtigung der Art und des Grades ihres Körperschadens zur Nachtarbeit herangezogen werden. Nachtarbeit ist für Schwerbeschädigte nicht zulässig, wenn ärztlich festgestellt wird, daß sie diese auf Grund ihres Körperschadens nicht leisten können.

(5) Für Schwangere, stillende Mütter und Frauen mit Kindern im Vorschulalter gilt § 243.

§ 171

(1) Für Nachtarbeit von mindestens 6 Stunden je Schicht wird eine Schichtprämie entsprechend den Rechtsvorschriften gezahlt. In den Rahmenkollektivverträgen können andere Regelungen vereinbart werden, wenn es die Besonderheiten der Arbeit erfordern.

(2) Besteht kein Anspruch auf Schichtprämie, ist für Nachtarbeit ein Zuschlag von 10 % des Tariflohnes zu zahlen. Ist die Nachtarbeit dem Werkstätigen nicht mindestens 48 Stunden vor Beginn angekündigt worden, beträgt der Zuschlag 50 % des Tariflohnes.

(3) Besteht Anspruch auf Nachzuschlag in Höhe von 50 % des Tariflohnes und ist der Zuschlag höher als die Schichtprämie, ist dieser Zuschlag als Schichtprämie zu zahlen.

Überstundenarbeit

§ 172

(1) Überstundenarbeit darf nur in Ausnahmefällen und mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung angeordnet werden.

(2) Ausnahmefälle gemäß Abs. 1 sind:

a) Notfälle (z. B. Katastrophen, Verkehrs- und Betriebsstörungen, unmittelbare Gefahren, die abzuwenden oder zu beseitigen sind),

b) saisonbedingte Bergung und Verarbeitung von Nahrungsgütern,
c) besonders wichtige betriebliche Aufgaben zur Versorgung und Betreuung der Bevölkerung,
d) unaufschiebbare Arbeiten zur Aufrechterhaltung der Produktion und zur termingerechten Erfüllung besonders wichtiger betrieblicher Planaufgaben.

(3) Überstundenarbeit gemäß Abs. 2 Buchstaben b bis d ist dem Werkstätigen in der Regel mindestens 48 Stunden vorher anzukündigen.

§ 173

(1) Überstundenarbeit dürfen der Betriebsleiter und die nach der Arbeitsordnung befugten leitenden Mitarbeiter anordnen.

(2) Die zur Anordnung von Überstundenarbeit erforderliche Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung ist vor der Anordnung einzuholen. Im Antrag auf die Zustimmung ist die Notwendigkeit der Überstundenarbeit eingehend zu begründen. Die nachträgliche Einholung der Zustimmung ist nur zulässig, wenn Überstunden in Notfällen oder auf Arbeitsstellen, die außerhalb des Sitzes des Betriebes liegen, notwendig waren.

§ 174

(1) Für den Werkstätigen dürfen für 2 aufeinanderfolgende Tage nicht mehr als 4 und jährlich nicht mehr als 120 Überstunden angeordnet werden. Ausgenommen sind Überstunden bei Notfällen. Für einzelne Bereiche können in den Rahmenkollektivverträgen für die jährliche Überstundenzahl andere Höchstgrenzen vereinbart werden.

(2) Für Jugendliche von 16 bis 18 Jahren sind für 2 aufeinanderfolgende Tage nicht mehr als 2 und jährlich nicht mehr als 60 Überstunden zulässig.

§ 175

(1) Für Jugendliche unter 16 Jahren und für Lehrlinge ist Überstundenarbeit verboten.

(2) Tuberkulosekranke und -rekonvaleszenten, Altersrentner und Rehabilitanden können Überstundenarbeit ablehnen. Das

gleiche gilt für andere Werkstätige, wenn sie pflegebedürftige Haushaltsangehörige zu betreuen haben und die Betreuung nicht anderweitig gesichert ist. Die Pflegebedürftigkeit ist durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen.

(3) Schwerbeschädigte dürfen nur unter Berücksichtigung der Art und des Grades ihres Körperschadens zur Überstundenarbeit herangezogen werden. Überstundenarbeit ist für Schwerbeschädigte nicht zulässig, wenn ärztlich festgestellt wird, daß sie diese auf Grund ihres Körperschadens nicht leisten können.

(4) Für Schwangere, stillende Mütter und Frauen mit Kindern im Vorschulalter gilt § 243.

§ 176

(1) Überstundenarbeit ist jede auf Anordnung geleistete Arbeit, die über die in den Arbeitszeitplänen festgelegte tägliche Arbeitszeit hinausgeht. In den Rahmenkollektivverträgen können abweichende Regelungen vereinbart werden, wenn es die Eigenart der Arbeit erfordert.

(2) Bei Teilbeschäftigten liegt dann Überstundenarbeit vor, wenn die gesetzliche wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird.

(3) Überstunden bis zur Dauer von 30 Minuten gelten als halbe Überstunden und bei einer Dauer von über 30 Minuten als volle Überstunden. In den Rahmenkollektivverträgen können abweichende Regelungen vereinbart werden.

§ 177

(1) Für Überstundenarbeit ist ein Zuschlag von 25 % des Tariflohnes zu zahlen.

(2) Hat der Werkstätige Anspruch auf Bezahlung der Überstundenarbeit, kann ihm für Überstundenarbeit entsprechende Freizeit gewährt werden, wenn er damit einverstanden ist. Der Überstundenzuschlag ist auch in diesem Fall zu zahlen.

§ 178

(1) Betriebsleiter, leitende Mitarbeiter und andere Mitarbeiter mit besonders hoher Verantwortung haben keinen Anspruch auf Lohn und Zuschläge für die über die gesetzliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit sowie auf Zuschläge für Sonntags-, Feiertags-

und Nachtarbeit. Für Sonntags- und Feiertagsarbeit wird entsprechende Freizeit gewährt. Dieser Personenkreis ist in den Rahmenkollektivverträgen zu vereinbaren.

(2) Angestellte, die nicht im Abs. 1 erfaßt sind und deren Arbeitsaufgaben Hoch- bzw. Fachschulqualifikation erfordern, haben keinen Anspruch auf Lohn und Zuschläge für Überstundenarbeit sowie auf Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit. Ihnen wird für Überstunden-, Sonntags- und Feiertagsarbeit entsprechende Freizeit gewährt.

(3) Für Meister, Lehrkräfte, Erzieher, Ärzte, Künstler und andere Gruppen von Angestellten können in Rechtsvorschriften besondere Regelungen getroffen werden.

§ 179

Treffen mehrere Zuschläge aus Überstunden-, Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit zusammen, wird nur der höchste Zuschlag gewährt.

§ 180

Arbeitsbereitschaft

(1) Wenn es zur Versorgung und Betreuung der Bevölkerung, zur Sicherung des ungestörten Produktionsablaufes oder zur Einleitung von Maßnahmen bei unvorhergesehenen Ereignissen notwendig ist, kann festgelegt werden, daß sich der Werkstätige im Betrieb oder außerhalb des Betriebes über seine Arbeitszeit hinaus zur Arbeit bereitzuhalten hat. Planmäßige Arbeitsbereitschaft ist im Arbeitszeitplan zu vereinbaren. Die Anordnung von außerplanmäßiger Arbeitsbereitschaft bedarf der Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung.

(2) Die Arbeitsbereitschaft ist zu vergüten. Das gilt nicht für den im § 178 Abs. 1 erfaßten Personenkreis, soweit Rahmenkollektivverträge keine anderen Regelungen enthalten. Anstelle einer Vergütung kann in den Rahmenkollektivverträgen eine angemessene Freizeitgewährung vereinbart werden.

(3) Während der Arbeitsbereitschaft geleistete Arbeit ist wie Überstundenarbeit zu behandeln.

(4) In den Rahmenkollektivverträgen ist die Höchstdauer und die Vergütung der Arbeitsbereitschaft zu vereinbaren.

(5) Die Bestimmungen der §§ 175 und 243 gelten für Arbeitsbereitschaft entsprechend.

Freistellung von der Arbeit

§ 181

Der Werkstätige hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit, soweit das in diesem Gesetz oder in anderen Rechtsvorschriften festgelegt ist. Ist der Anspruch terminlich nicht eindeutig bestimmt, hat der Betrieb die Zeit der Freistellung so festzulegen, daß der Zweck der Freistellung erfüllt wird und die Wünsche des Werkstätigen weitgehend berücksichtigt werden.

§ 182

(1) Eine Freistellung von der Arbeit erfolgt zur Wahrnehmung staatlicher und gesellschaftlicher Funktionen, soweit deren Ausübung außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist.

(2) Eine Freistellung von der Arbeit erfolgt zur

- a) Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die im staatlichen Interesse liegen,
- b) Ableistung des Reservistenwehrdienstes und zur Erfüllung der Pflichten, die sich für Wehrpflichtige außerhalb des Wehrdienstes ergeben, entsprechend den Rechtsvorschriften,
- c) Teilnahme an Einsätzen im Interesse der Gewährleistung von Ordnung und Sicherheit, zur Durchführung des Dienstes in den Kampfgruppen der Arbeiterklasse sowie im Rahmen der Zivilverteidigung und der vormilitärischen Ausbildung, soweit diese Aufgaben nicht außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen sind,
- d) Teilnahme an Lehrgängen und Veranstaltungen zur politischen und fachlichen Weiterbildung, soweit diese nicht außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden können,
- e) Teilnahme an Lehrveranstaltungen und Prüfungen im Fern- und Abendstudium entsprechend den Rechtsvorschriften und zur Qualifizierung entsprechend den Festlegungen im Qualifizierungsvertrag gemäß § 154 Abs. 2,
- f) Mitwirkung an der Vorbereitung und Durchführung von gesellschaftlichen, sportlichen und kulturellen Veranstaltungen

entsprechend den Rechtsvorschriften.

(3) Jugendliche sind zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht im erforderlichen Umfang von der Arbeit freizustellen. Die Freistellung hat für einen vollen Arbeitstag zu erfolgen, wenn die Berufsschulzeit, einschließlich der Fahr- und Wegezeit, mindestens 6 Stunden beträgt.

(4) Für die Dauer der Freistellung wird ein Ausgleich in Höhe des Durchschnittslohnes gezahlt. Das gilt nicht bei Freistellungen zur Aus- und Weiterbildung, wenn Stipendien gewährt werden. Bei Ableistung des Reservistenwehrdienstes richtet sich die Höhe der Ausgleichszahlung nach den hierfür geltenden Rechtsvorschriften.

§ 183

(1) Eine Freistellung von der Arbeit erfolgt, wenn der Werkstätige

- a) auf Grund arbeitsrechtlicher oder anderer Bestimmungen im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit oder in Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten ärztlich untersucht oder behandelt wird,
- b) infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit oder wegen des Verdachts einer Berufskrankheit medizinische Behandlung in Anspruch nehmen oder ärztlich untersucht werden muß,
- c) sich in Rechtsvorschriften festgelegten oder angeordneten Untersuchungen, Gesundheitskontrollen bzw. medizinischen Behandlungsmaßnahmen bei übertragbaren Krankheiten sowie in Rechtsvorschriften festgelegten oder staatlich allgemein empfohlenen Schutzimpfungen oder anderen Schutzanwendungen unterzieht,

soweit die medizinische Betreuung während der Arbeitszeit stattfinden muß. Für die Dauer der Freistellung erhält der Werkstätige einen Ausgleich in Höhe des Durchschnittslohnes.

(2) Eine Freistellung von der Arbeit erfolgt, wenn der Werkstätige während der Arbeitszeit sofort einen Arzt in Anspruch nehmen muß. Für die Dauer der Freistellung erhält der Werkstätige einen Ausgleich in Höhe des Tariflohnes.

(3) Muß der Werkstätige andere ärztliche Untersuchungen und notwendige Behandlungsmaßnahmen während der Arbeitszeit in Anspruch nehmen, hat der Betrieb ihm

die Möglichkeit zu geben, die ausfallende Arbeitszeit vor- bzw. nachzuarbeiten. Ist die Vor- bzw. Nacharbeit aus betrieblichen Gründen nicht möglich oder für den Werk-tätigen nicht zumutbar, erhält der Werk-tätige für die ausfallende Arbeitszeit einen Ausgleich in Höhe des Tariflohnes. Die Ent-scheidung darüber, ob die Vor- bzw. Nach-arbeit für den Werk-tätigen zumutbar ist, trifft der Betriebsleiter mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschafts-leitung.

(4) Für die Freistellung von der Arbeit zur Schwangeren- und Mütterberatung gilt § 248.

§ 184

(1) Eine Freistellung von der Arbeit er-folgt:

- a) bei eigener Eheschließung und bei Nieder-kunft der Ehefrau für die Dauer eines Arbeitstages,
- b) bei Wohnungswechsel mit eigenem Haus-halt innerhalb des Wohnortes für die Dauer eines Arbeitstages, nach einem an-deren Wohnort für die Dauer von 2 Ar-beitstagen,
- c) für Werk-tätige, die physisch schwerst-oder psychisch schwergeschädigte Haus-haltsangehörige zur medizinischen Be-treuung in den vom Arzt oder von der zuständigen Fürsorgeeinrichtung bescheinigten Fällen begleiten müssen, für die erforderliche Zeit,
- d) beim Tod des Ehegatten, eines Eltern-teils, eines Kindes oder eines zum Haus-halt gehörenden Familienmitgliedes für die Dauer von 2 Arbeitstagen,
- e) für Werk-tätige, die vor ein Gericht oder ein staatliches Untersuchungs-, Kontroll-oder Aufsichtsorgan oder ein für die Durchführung von Ordnungsstrafverfahren zuständiges Organ geladen werden, für die erforderliche Zeit.

Für die Dauer der Freistellung erhält der Werk-tätige einen Ausgleich in Höhe des Tariflohnes.

(2) Bei Ladung vor ein Gericht, ein staat-liches Untersuchungs-, Kontroll- oder Auf-sichtsorgan oder ein für die Durchführung von Ordnungsstrafverfahren zuständiges Organ wird die Ausgleichszahlung nicht ge-währt, wenn der Werk-tätige

- a) den ausgefallenen Arbeitslohn durch das betreffende Organ erstattet erhält,

b) wegen einer von ihm begangenen Straf-tat, Verfehlung oder Ordnungswidrigkeit geladen wurde,

- c) Kläger oder Verklagter bzw. Antragstel-ler oder Antragsgegner in zivil- oder fa-milienrechtlichen Streitfällen ist.

§ 185

(1) Vollbeschäftigte werktätige Frauen mit eigenem Haushalt erhalten monatlich einen Hausarbeitstag, wenn

- a) sie verheiratet sind,
- b) Kinder bis zu 18 Jahren zum Haushalt gehören,
- c) pflegebedürftige Familienangehörige zum Haushalt gehören und die Pflegebedürf-tigkeit ärztlich bescheinigt ist,
- d) sie das 40. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Der Hausarbeitstag ist im laufenden Monat zu gewähren und zu nehmen. Zwi-schen der werktätigen Frau und dem Be-trieb wird der Tag, an dem der Hausarbeits-tag genommen wird, vereinbart.

(3) Der Hausarbeitstag wird im laufen-den Monat nicht gewährt, wenn die werk-tätige Frau der Arbeit unentschuldigt fern-geblieben ist. Hat die werktätige Frau im laufenden Monat den Hausarbeitstag bereits in Anspruch genommen, wird dieser im darauffolgenden Monat nicht gewährt.

(4) Der Hausarbeitstag wird auch

- a) vollbeschäftigten alleinstehenden Vätern mit Kindern bis zu 18 Jahren, wenn es die Betreuung des Kindes bzw. der Kin-der erfordert,
 - b) vollbeschäftigten Männern bei ärztlich bescheinigter Pflegebedürftigkeit der Ehefrau, wenn es die Erfüllung der Auf-gaben im Haushalt erfordert,
- gewährt. Die Entscheidung trifft der Be-triebsleiter mit Zustimmung der zuständi-gen betrieblichen Gewerkschaftsleitung.

(5) Für die durch den Hausarbeitstag ausfallende Arbeitszeit wird ein Ausgleich in Höhe des Tariflohnes gezahlt. Eine Ab-geltung des Hausarbeitstages in Geld ist nicht zulässig.

§ 186

(1) Werk-tätige sind von der Arbeit frei-zustellen, wenn es zur ärztlich bescheinig-ten Pflege ihres erkrankten Kindes oder zum Arztbesuch ihres Kindes erforderlich ist. Das gleiche gilt, wenn die Betreuung

des Kindes wegen vorübergehender Quarantäne für die Kinderkrippe oder den Kindergarten erforderlich und durch andere nicht möglich ist.

(2) Alleinstehende Werkstätige erhalten bei Freistellung zur Pflege ihres erkrankten Kindes von der Sozialversicherung eine Unterstützung in Höhe von 90 % des Nettodurchschnittsverdienstes bis zu 2 Arbeitstagen.

(3) Müssen alleinstehende Werkstätige länger von der Arbeit fernbleiben, zahlt die Sozialversicherung im Anschluß an die im Abs. 2 genannte Leistung eine Unterstützung in Höhe des Krankengeldes, auf das der Werkstätige bei eigener Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit ab 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit Anspruch hat.

(4) Die Dauer der Unterstützung gemäß Abs. 3 und die Gewährung einer Unterstützung in weiteren Fällen wird in Rechtsvorschriften geregelt.

§ 187

(1) Werkstätige sind für die erforderliche Zeit von der Arbeit freizustellen, wenn bei Erkrankung des Ehegatten die notwendige Betreuung der zum Haushalt gehörenden Kinder durch diesen entsprechend ärztlicher Bescheinigung oder durch andere nicht möglich ist.

(2) Werkstätige, deren Ehegatte nicht berufstätig ist, erhalten für die Dauer der Freistellung, längstens für 4 Wochen im Kalenderjahr, eine Unterstützung von der Sozialversicherung in Höhe des Krankengeldes, auf das sie bei eigener Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit ab 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit Anspruch haben.

§ 188

Werkstätige können in Ausnahmefällen aus dringenden familiären oder anderen gerechtfertigten Gründen stunden- oder tageweise unbezahlt freigestellt werden.

9. Kapitel Erholungsurlaub

Grundsätze

§ 189

Zur Verwirklichung des Rechts auf Erholungsurlaub sind die Betriebe verpflichtet, durch die effektive Nutzung und den planmäßigen Ausbau von Erholungsmöglichkeiten in enger Zusammenarbeit mit dem Freien Deutschen Gewerkschaftsbund immer bessere Voraussetzungen zu schaffen, damit die Werkstätigen ihren Erholungsurlaub unter vorbildlichen gesundheitlichen, kulturellen und sozialen Bedingungen verbringen können. Dabei ist die Familienerholung besonders zu unterstützen.

§ 190

(1) Alle Werkstätigen erhalten jährlich einen bezahlten Erholungsurlaub.

(2) Die Dauer des Erholungsurlaubs ergibt sich aus dem Grundurlaub sowie Zusatzurlaub, der entsprechend den in Rechtsvorschriften festgelegten Voraussetzungen gewährt wird.

Zusatzurlaub

§ 191

(1) Werkstätige, die überwiegend besonderen Arbeiterschwernissen oder Arbeitsbelastungen ausgesetzt sind oder eine besonders verantwortliche Tätigkeit ausüben, erhalten einen arbeitsbedingten Zusatzurlaub. Besteht aus mehreren Gründen Anspruch auf arbeitsbedingten Zusatzurlaub, wird nur der höchste Zusatzurlaub gewährt.

(2) Die Tätigkeiten, für die arbeitsbedingter Zusatzurlaub zu gewähren ist, und die Dauer des Zusatzurlaubs sind in den Rahmenkollektivverträgen (Urlaubskatalog) zu vereinbaren.

(3) Die Tätigkeiten, für die im Betrieb auf der Grundlage des Urlaubskatalogs arbeitsbedingter Zusatzurlaub gewährt wird, und die Dauer des Zusatzurlaubs sind in einer Liste zu erfassen. Die Liste des arbeitsbedingten Zusatzurlaubs ist Anlage des Betriebskollektivvertrages.

§ 192

Für bestimmte Personengruppen wird entsprechend den Rechtsvorschriften Zusatzurlaub gewährt.

§ 193

Schwerbeschädigte, Tuberkulosekranke und -rekonvaleszenten sowie Blinde haben Anspruch auf einen Zusatzurlaub. Der Zusatzurlaub wird nur aus einem der genannten Gründe gewährt.

§ 194

Erholungsurlaub für Kämpfer gegen den Faschismus und Verfolgte des Faschismus

Kämpfer gegen den Faschismus und Verfolgte des Faschismus haben Anspruch auf einen erhöhten jährlichen Erholungsurlaub.

§ 195

Anteilurlaub

(1) Werkttätige, die nur während eines Teils des Kalenderjahres in einem Arbeitsrechtsverhältnis stehen, erhalten einen entsprechenden Anteilurlaub.

(2) Scheidet ein Werkttätiger aus dem Betrieb aus, ist ihm auf Verlangen der zustehende Anteilurlaub zu gewähren. Wird der Anteilurlaub nicht genommen, hat ihn der nachfolgende Betrieb zu gewähren.

(3) Wird ein Werkttätiger fristlos entlassen bzw. fristlos abberufen, ist ihm der aus diesem Arbeitsrechtsverhältnis zustehende Anteilurlaub vom Nachfolgebetrieb zu gewähren, wenn er innerhalb des Kalenderjahres ein anderes Arbeitsrechtsverhältnis begründet.

Gewährung des Erholungsurlaubs

§ 196

(1) Der Erholungsurlaub ist innerhalb des Kalenderjahres zu gewähren und zu nehmen. Aus dringenden betrieblichen Gründen oder auf Wunsch des Werkttätigen kann festgelegt werden, daß der Erholungsurlaub bis zum 31. März des folgenden Jahres angetreten wird.

(2) Für die Gewährung des Erholungsurlaubs im Zusammenhang mit dem Schwangerschafts- und Wochenurlaub gilt § 245.

§ 197

(1) Beginn und Ende des Erholungsurlaubs sind im Urlaubsplan des Betriebes festzulegen. Der Betrieb ist verpflichtet, die Urlaubszeit der Werkttätigen so festzulegen, daß der Erholungsurlaub auf alle Monate des Jahres verteilt und die planmäßige Erfüllung der betrieblichen Aufgaben gesichert wird sowie die Wünsche der Werkttätigen weitgehend berücksichtigt werden. Dem Werkttätigen sind zur Sicherung einer ausreichenden Erholung mindestens 3 Wochen des jährlichen Erholungsurlaubs zusammenhängend zu gewähren.

(2) Der Urlaubsplan ist vom Betrieb zu Beginn des Jahres aufzustellen. Er bedarf der Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung.

(3) Der Urlaubsplan ist für den Betrieb und für den Werkttätigen verbindlich. Änderungen des Urlaubsplanes aus zwingenden betrieblichen Gründen sind nur mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung zulässig.

§ 198

(1) Eine Unterbrechung oder vorfristige Beendigung des Erholungsurlaubs darf nur aus zwingenden betrieblichen Gründen und mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung angeordnet werden.

(2) Bei angeordneter Unterbrechung oder vorfristiger Beendigung hat der Werkttätige Anspruch auf Verlängerung des Erholungsurlaubs bis zu 2 Arbeitstagen. Die Dauer der Urlaubsverlängerung legt der Betriebsleiter mit vorheriger Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung fest.

(3) Die durch die Unterbrechung oder vorfristige Beendigung des Erholungsurlaubs entstehenden unvermeidbaren Kosten sind dem Werkttätigen vom Betrieb zu erstatten. Das gilt auch, wenn die im Urlaubsplan festgelegte Urlaubszeit des Werkttätigen aus betrieblichen Gründen geändert wird.

§ 199

Urlaubsvergütung

(1) Für die Zeit des Erholungsurlaubs erhält der Werkttätige eine Urlaubsvergü-

in Höhe des Durchschnittslohnes. Die Urlaubsvergütung wird für die durch den Erholungsurlaub tatsächlich ausfallende Arbeitszeit gewährt.

(2) Die Urlaubsvergütung ist auf Antrag vor Antritt des Erholungsurlaubs zu zahlen.

§ 200

Abgeltung des Erholungsurlaubs in Geld

Anspruch auf Abgeltung des Erholungsurlaubs in Geld besteht nur dann, wenn

- a) die Gewährung des Erholungsurlaubs infolge Invalidität nicht mehr möglich ist,
- b) der Werk tätige den Erholungsurlaub bis zum 31. März des folgenden Jahres infolge ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit, Quarantäne oder Freistellung von der Arbeit nicht antreten konnte,
- c) bei befristeten Arbeitsrechtsverhältnissen der Erholungsurlaub infolge ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit, Quarantäne oder Freistellung von der Arbeit bis zur Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses nicht genommen werden kann.

10. Kapitel Gesundheits- und Arbeitsschutz

Grundsätze

§ 201

(1) Der Betrieb ist verpflichtet, den Schutz der Gesundheit und Arbeitskraft der Werk tätigen vor allem durch die Gestaltung und Erhaltung sicherer, erschwernisfreier sowie die Gesundheit und Leistungsfähigkeit fördernder Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Der Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter sind verpflichtet, die Erfordernisse des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sowie Brandschutzes als Bestandteil der Leitung und Planung des Reproduktionsprozesses zu verwirklichen. Dabei haben sie die aktive Mitwirkung der Werk tätigen zu fördern.

(2) Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen, die ehrenamtlichen Arbeitsschutzinspektoren, die Arbeitsschutzkommissionen und die Arbeitsschutzobleute haben das Recht, Arbeitsmittel, Arbeitsverfahren und Arbeitsstätten zur Verwirklichung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes zu überprüfen, Ermittlungen und Untersuchungen über Ursachen von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, sonstigen arbeitsbedingten Erkrankungen und Arbeiterschwernissen durchzuführen und die Beseitigung von Mängeln zu fordern. Sie sind berechtigt, zu Projekten für neue oder zu rekonstruierende Arbeitsmittel und Arbeitsstätten Erläuterungen zu verlangen, Stellung zu nehmen, die Gewährleistung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes zu fordern und Vor-

schläge zu seiner weiteren Verbesserung zu unterbreiten. Der Betriebsleiter hat der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung die Einsichtnahme in die entsprechenden wissenschaftlich-technischen Arbeitsunterlagen zu ermöglichen.

(3) Der Betrieb hat entsprechend den Rechtsvorschriften Einrichtungen des Betriebsgesundheitswesens zu schaffen und zu unterhalten. Zur Erfüllung seiner Pflichten im Gesundheits- und Arbeitsschutz hat der Betriebsleiter mit dem Leiter der Einrichtung des Betriebsgesundheitswesens eng zusammenzuarbeiten. Der Betrieb hat die Einrichtung des Betriebsgesundheitswesens bei der Verwirklichung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

§ 202

(1) Die Anforderungen, die bei der Gestaltung und Anwendung von Arbeitsmitteln, Arbeitsverfahren und Arbeitsstätten zur Gewährleistung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen zu erfüllen sind, werden in Rechtsvorschriften festgelegt.

(2) Die Rechtsvorschriften des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sowie Brandschutzes sind durch betriebliche Regelungen zu konkretisieren, soweit es entsprechend den Bedingungen des Betriebes zur Gewährleistung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen erforderlich ist. Die Regelungen sind unter Teilnahme der Werk tätigen auszuarbeiten, mit dem Leiter der

Einrichtung des Betriebsgesundheitswesens abzustimmen und vom Betriebsleiter mit Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung zu erlassen.

§ 203

(1) Der Betrieb hat den Krankenstand und das Unfallgeschehen gemeinsam mit den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen und der Einrichtung des Betriebsgesundheitswesens regelmäßig zu untersuchen und auszuwerten und erforderliche Maßnahmen zur Beseitigung der Ursachen und begünstigenden Bedingungen durchzuführen sowie die Entwicklung der gesunden Lebensführung zu fördern. Dabei sind die Erfahrungen der Arbeitskollektive und der Gesundheitshelfer zu berücksichtigen.

(2) Der Betriebsleiter hat gemeinsam mit dem Leiter der Einrichtung des Betriebsgesundheitswesens und Vertretern der Betriebsgewerkschaftsleitung monatliche Kontrollberatungen durchzuführen.

§ 204

In den Betrieben sind zur Wahrnehmung von Aufgaben auf dem Gebiet des Gesundheits- und Arbeitsschutzes Sicherheitsinspektoren einzusetzen oder Sicherheitsinspektionen bzw. andere Organe zu bilden, die den Betriebsleiter bei der Erfüllung seiner Pflichten im Gesundheits- und Arbeitsschutz unterstützen und ihm direkt unterstellt sind. Einzelheiten werden in Rechtsvorschriften geregelt.

Arbeitsmittel, Arbeitsverfahren und Körperschutzmittel

§ 205

(1) Der Betrieb ist verpflichtet, Arbeitsmittel, Arbeitsverfahren und Arbeitsstätten so zu entwickeln, zu projektieren, zu konstruieren, herzustellen, zu errichten, in Betrieb zu nehmen, zu unterhalten und instand zu setzen, daß die geforderte Arbeitssicherheit gewährleistet ist. Körperlich schwere und gesundheitsgefährdende Arbeit ist plausibel einzuschränken, Arbeitsmittel, Arbeitsverfahren und Arbeitsstätten sind zunehmend sicherer und erschwerisfrei zu gestalten.

(2) Die Inbetriebnahme und Nutzung von Arbeitsmitteln, Arbeitsverfahren und

Arbeitsstätten bedürfen der Zustimmung, Beaufsichtigung oder Überwachung durch die zuständigen staatlichen Organe, soweit dafür besondere Rechtsvorschriften bestehen.

(3) Der Betrieb hat entsprechend den Erfordernissen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes die Arbeitsmittel, Arbeitsverfahren und Arbeitsstätten in bestimmten Zeitabständen zu überprüfen und planmäßig zu verbessern.

§ 206

(1) Den Werkträgern sind durch den Betrieb die erforderlichen Körperschutzmittel kostenlos zur Verfügung zu stellen. Der Betrieb hat die ständige Verwendungsfähigkeit und den bestimmungsgemäßen Einsatz der Körperschutzmittel zu sichern.

(2) Die Werkträgern sind verpflichtet, die ihnen zur Verfügung gestellten Körperschutzmittel zweckentsprechend zu verwenden und pfleglich zu behandeln.

Arbeitsmedizinische Betreuung

§ 207

Werkträgern, die eine körperlich schwere oder gesundheitsgefährdende Arbeit übernehmen sollen, sind vor Aufnahme der Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen entsprechend den Rechtsvorschriften ärztlich zu untersuchen. Das gleiche gilt für Werkträgern, die eine Tätigkeit ausüben, für die die ständige gesundheitliche Überwachung in Rechtsvorschriften festgelegt ist. Die Untersuchungen sind für die Werkträgern kostenlos.

§ 208

Der Betrieb hat zu gewährleisten, daß Werkträgern mit besonderen Arbeitsbeanspruchungen, Werkträgern ab 5. Jahr vor Erreichen des Rentenalters und Werkträgern, deren Gesundheitszustand es erfordert, in die arbeitsmedizinische Dispensairebetreuung einbezogen werden.

§ 209

(1) Wird ärztlich festgestellt, daß ein Werkträger für die vereinbarte Arbeitsaufgabe gesundheitlich nicht mehr geeignet ist, darf er mit dieser nicht weiter beschäftigt

werden. Der Betrieb hat ihm eine seinen Fähigkeiten und seiner gesundheitlichen Eignung entsprechende zumutbare andere Arbeit im Betrieb oder, wenn das nicht möglich ist, in einem anderen Betrieb anzubieten.

(2) Ist der Werk tätige auf Grund einer arbeitsbedingten Gesundheitsschädigung für die vereinbarte Arbeitsaufgabe gesundheitlich nicht mehr geeignet und übernimmt er die angebotene andere Arbeit, hat der Betrieb eine erforderliche Qualifizierung zu gewährleisten und dem Werk tätigen die Qualifizierungskosten zu erstatten.

(3) Werk tätigen im höheren Lebensalter, die aus Altersgründen eine andere Tätigkeit übernehmen möchten, hat der Betrieb eine ihren Fähigkeiten und ihrer gesundheitlichen Eignung entsprechende zumutbare andere Arbeit im Betrieb oder, wenn das nicht möglich ist, in einem anderen Betrieb anzubieten.

§ 210

Besonderer Schutz der werk tätigen Frauen und Jugendlichen

(1) Die Gesundheit und Arbeitskraft der Frauen und der Jugendlichen unter 18 Jahren werden besonders geschützt.

(2) Die Arbeitsbedingungen sind entsprechend den physischen und physiologischen Besonderheiten der Frau und dem körperlichen Entwicklungsstand der Jugendlichen zu gestalten.

(3) Jugendliche dürfen nur beschäftigt werden, wenn vorher ärztlich festgestellt ist, daß sie für die Tätigkeit gesundheitlich geeignet sind. Während ihrer Beschäftigung sind sie regelmäßig, mindestens einmal jährlich, zu untersuchen.

(4) Frauen und Jugendliche dürfen nicht mit körperlich schweren oder gesundheitsgefährdenden Arbeiten beschäftigt werden. Diese Arbeiten sind in Rechtsvorschriften festzulegen.

Befähigung der Werk tätigen im Gesundheits- und Arbeitsschutz

§ 211

(1) Der Betrieb hat zu sichern, daß die Werk tätigen die zur Ausübung ihrer Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Gesundheits- und Ar-

beitsschutz sowie Brandschutz besitzen. Den Werk tätigen sind die zutreffenden Bestimmungen zugänglich zu machen und zu erläutern. Das Streben der Werk tätigen nach gesunder Lebensführung ist durch Vermittlung des notwendigen Wissens zu unterstützen.

(2) Die Werk tätigen sind verpflichtet, die für ihre Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie Brandschutz zu erwerben und die notwendigen Prüfungen abzulegen.

§ 212

Werk tätige, die auf Grund ihrer Arbeitsaufgabe erhöhte Anforderungen zur Verwirklichung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sowie Brandschutzes gestellt sind, wie Projektanten, Konstrukteure, Technologen und Lehrkräfte, haben sich über die für ihre speziellen Aufgaben zutreffenden Bestimmungen und Erkenntnisse zu informieren und diese bei der Ausübung ihrer Tätigkeit zu berücksichtigen.

§ 213

(1) Der Betrieb hat die leitenden Mitarbeiter zur Durchsetzung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sowie Brandschutzes und zur Förderung der gesunden Lebensführung in ihren Verantwortungsbereichen zu befähigen und ihre ständige Weiterbildung zu sichern. Der Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter sind verpflichtet, sich über die für ihre Bereiche zutreffenden Bestimmungen ständig zu informieren.

(2) In Bereichen der Produktion und Produktionsvorbereitung sowie in anderen Bereichen mit erhöhten Anforderungen auf dem Gebiet des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sowie Brandschutzes dürfen als leitende Mitarbeiter nur Werk tätige beschäftigt werden, die ihre Befähigung auf diesem Gebiet nachgewiesen haben.

(3) Die Befähigung ist regelmäßig in Abständen von 2 bis 4 Jahren und bei grundlegenden Veränderungen der Technik, Technologie und Arbeitsorganisation erneut nachzuweisen.

§ 214

Arbeiten, zu deren Ausführung nach den Rechtsvorschriften eine besondere Be-

reichtigung erforderlich ist, dürfen nur solchen Werkträgigen übertragen werden, die diese Berechtigung besitzen.

§ 215

(1) Die Werkträgigen sind in regelmäßigen Abständen über die für sie zutreffenden Rechtsvorschriften und betrieblichen Festlegungen auf dem Gebiet des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sowie Brandschutzes, über Maßnahmen und Methoden zur Abwendung möglicher arbeitsbedingter Gefahren sowie über das zur Vermeidung von Schäden erforderliche Verhalten zu belehren. Darüber hinaus sind Belehrungen durchzuführen bei Arbeitsaufnahme, bei vorübergehender Übertragung einer anderen Arbeit, bei Veränderung der Arbeitsbedingungen sowie nach besonderen Vorkommnissen. Die Durchführung der Belehrungen ist schriftlich nachzuweisen und vom übergeordneten Leiter zu kontrollieren.

(2) Die Belehrungen sind während der Arbeitszeit durchzuführen. Wenn es die Technologie erfordert, können sie außerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Für die Zeit der Belehrung erhalten die Werkträgigen den Durchschnittslohn.

§ 216

Schonarbeit

(1) Wird ärztlich festgestellt, daß der Werkträgige wegen vorübergehender Minderung der Arbeitsfähigkeit oder zum vorbeugenden Gesundheitsschutz die vereinbarte Arbeitsaufgabe unter den bisherigen Bedingungen zeitweilig nicht ausführen kann, hat der Betrieb durch Einschränkung der Arbeitsaufgabe, Veränderung der Bedingungen am Arbeitsplatz oder Veränderung der Arbeitszeit die Weiterbeschäftigung des Werkträgigen mit dieser Arbeitsaufgabe zu ermöglichen oder ihm eine zumutbare andere Arbeit zu übertragen (Schonarbeit).

(2) Die Dauer der Schonarbeit wird durch den behandelnden Arzt in Abstimmung mit dem Betrieb festgelegt und kann bis zu 12 Wochen betragen. Mit Zustimmung der Ärzteberatungskommission kann die Dauer der Schonarbeit bis zu weiteren 12 Wochen verlängert werden.

(3) Bei Schonarbeit erhält der Werkträgige mindestens den Durchschnittslohn.

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

§ 217

(1) Der Betrieb hat Unfallgefahren bei der Arbeit und andere arbeitsbedingte Gesundheitsgefährdungen zu beseitigen oder, wenn das nicht sofort möglich ist, weitestgehend zu mindern.

(2) Die Werkträgigen haben festgestellte Mängel im Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie Brandschutz und Arbeitsunfälle unverzüglich zu melden und bei Feststellung von Unfallgefahren erste Sicherungsmaßnahmen, wie Kenntlichmachung und Absichern der Gefahrenstelle, zu ergreifen.

(3) Die Arbeit ist einzustellen, wenn das Leben von Werkträgigen unmittelbar gefährdet ist oder wenn die unmittelbare Gefahr einer erheblichen Gesundheitsschädigung besteht.

(4) Der Betrieb hat zu sichern, daß Werkträgigen bei Verletzungen und plötzlichen Erkrankungen unverzüglich Erste Hilfe geleistet wird.

§ 218

Der Betrieb hat Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten im Zusammenwirken mit den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen und der Einrichtung des Betriebsgesundheitswesens unverzüglich zu untersuchen und ihre Ursachen und begünstigenden Bedingungen zu beseitigen. Die Ergebnisse der Untersuchungen und die erforderlichen Maßnahmen sind schriftlich festzulegen und im Arbeitskollektiv auszuwerten.

§ 219

(1) Der Betrieb ist verpflichtet, dem Werkträgigen bei Schädigung seiner Gesundheit durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit Unterstützung und Hilfe zu gewähren. Er hat ihm, wenn er seine bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben kann, eine seinen Fähigkeiten und seiner gesundheitlichen Eignung entsprechende zumutbare andere Arbeit im Betrieb oder, wenn das nicht möglich ist, in einem anderen Betrieb anzubieten.

(2) Beim Tode eines Werkträgigen durch

Arbeitsunfall oder Berufskrankheit ist den Hinterbliebenen Hilfe zu gewähren. Sie sind, soweit sie nicht berufstätig sind und eine Arbeit aufnehmen möchten, dabei zu unterstützen.

(3) Für die materielle Sicherheit bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit gelten weiterhin die Bestimmungen über Schadenersatzleistungen des Betriebes (§§ 267 bis 269) und über Sach- und Geldleistungen der Sozialversicherung (§§ 280 bis 290).

§ 220

(1) Ein Arbeitsunfall ist die Verletzung eines Werktätigen im Zusammenhang mit dem Arbeitsprozeß. Die Verletzung muß durch ein plötzliches, von außen einwirkendes Ereignis hervorgerufen worden sein.

(2) Als Arbeitsunfall gilt auch ein Unfall auf einem mit der Tätigkeit im Betrieb zusammenhängenden Weg zur und von der Arbeitsstelle.

(3) Den Arbeitsunfällen sind Unfälle bei organisierten gesellschaftlichen, kulturellen oder sportlichen Tätigkeiten gleichgestellt. Einzelheiten werden in Rechtsvorschriften festgelegt.

(4) Durch Ausübung des Dienstes bei

den bewaffneten Organen bzw. der Zollverwaltung der Deutschen Demokratischen Republik erlittene Körper- und Gesundheitsschäden gelten als Folge eines Arbeitsunfalles bzw. einer Berufskrankheit.

(5) Ein Unfall, als dessen Ursache Alkoholmißbrauch des Werktätigen festgestellt wird, gilt nicht als Arbeitsunfall.

§ 221

Eine Berufskrankheit ist eine Erkrankung, die durch arbeitsbedingte Einflüsse bei der Ausübung bestimmter beruflicher Tätigkeiten bzw. Arbeitsaufgaben hervorgerufen wird und die in der „Liste der Berufskrankheiten“ genannt ist. Einzelheiten werden in Rechtsvorschriften festgelegt.

§ 222

Die Entscheidung, ob ein Arbeitsunfall bzw. eine Berufskrankheit vorliegt, trifft die Betriebsgewerkschaftsleitung bzw. die Verwaltung der Sozialversicherung beim Kreisvorstand des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes.

11. Kapitel Geistig-kulturelles und sportliches Leben und soziale Betreuung der Werktätigen im Betrieb

Geistig-kulturelles Leben, Körperkultur und Sport

§ 223

(1) Zur Verwirklichung des Rechts auf Teilnahme am kulturellen Leben, an Körperkultur und Sport ist der Betrieb verpflichtet,

- a) die geistig-kulturelle und sportliche Betätigung der Werktätigen des Betriebes, ihre weltanschauliche, ökonomische und ästhetische Bildung und Erziehung sowie die Entwicklung des geistig-kulturellen Lebens mit der Bewegung „Sozialistisch arbeiten, lernen und leben“ zu fördern,
- b) die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen und Arbeitskollektive bei der Erhöhung des Niveaus des geistig-kulturellen Le-

bens zu unterstützen und alle Bedingungen für die Förderung des kulturellen Schöpferturns der Werktätigen zu schaffen,

- c) die regelmäßige sportliche Betätigung der Werktätigen zu fördern und die Grundorganisation des Deutschen Turn- und Sportbundes der DDR, insbesondere die Betriebssportgemeinschaft, bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen,
 - d) die Bedingungen für eine vielseitige kulturelle, sportliche und touristische Betätigung der Jugend, insbesondere zur Förderung der Freizeitgestaltung in den Jugendkollektiven, unter Nutzung der Initiativen der Jugend zu schaffen.
- (2) Der Betriebsleiter hat die Aufgaben

zur planmäßigen Entwicklung des geistig-kulturellen und sportlichen Lebens gemeinsam mit der Betriebsgewerkschaftsleitung, der Leitung der Grundorganisation der Freien Deutschen Jugend und des Deutschen Turn- und Sportbundes der DDR sowie der anderen gesellschaftlichen Organisationen zu lösen. Dabei ist eng mit den örtlichen Volksvertretungen und deren Räten zusammenzuarbeiten.

(3) Den Familienangehörigen der Werk-tätigen ist entsprechend den betrieblichen Bedingungen die Möglichkeit zu geben, am geistig-kulturellen und sportlichen Leben des Betriebes teilzunehmen.

§ 224

(1) Der Betrieb hat zu gewährleisten, daß die betrieblichen Kultur-, Jugend- und Sporteinrichtungen und die finanziellen Fonds zur Entwicklung des geistig-kulturellen und sportlichen Lebens zweckent-sprechend eingesetzt und effektiv genutzt werden. Die kulturellen und sportlichen Interessen der Jugend sind besonders zu berücksichtigen.

(2) Der Betrieb hat die materiellen, finanziellen und personellen Voraussetzungen für die Unterhaltung und Instandhal-tung der betrieblichen Kultur-, Jugend- und Sporteinrichtungen zu schaffen und die dafür erforderlichen Maßnahmen in den Plan aufzunehmen. Er hat im Rahmen sei-ner Möglichkeiten den planmäßigen Aus-bau dieser Einrichtungen zu gewährleisten.

(3) Betriebe ohne ausreichende eigene Kultur-, Jugend- und Sporteinrichtungen haben im Zusammenwirken mit den ört-lichen Volksvertretungen und deren Räten sowie mit anderen Betrieben zu gewähr-leisten, daß ihre Werk-tätigen deren Ein-richtungen zur kulturellen und sportlichen Betätigung nutzen können. Dazu sind ent-sprechende Vereinbarungen abzuschließen.

§ 225

(1) Der Werk-tätige hat das Recht, am geistig-kulturellen und sportlichen Leben des Betriebes teilzunehmen, es mitzugestal-ten und die betrieblichen Kultur-, Jugend- und Sporteinrichtungen zu nutzen.

(2) Der Werk-tätige ist verpflichtet, die Einrichtungen pfleglich zu behandeln und

Weisungen hinsichtlich der Benutzung ein-zuhalten. Er soll bei der Schaffung und Er-haltung der Einrichtungen mitwirken.

§ 226

(1) Die Kultureinrichtungen des Betrie-bes, wie Kulturhäuser, Klubs und Biblio-theken, stehen der Betriebsgewerkschafts-organisation unentgeltlich zur Verfügung. Die Betriebsgewerkschaftsleitung leitet die kulturpolitische Arbeit, bestimmt den Lei-ter sowie die kulturpolitischen Mitarbeiter und entscheidet über die Nutzung der Ein-richtungen.

(2) Die Werk-tätigen des Betriebes, die Grundorganisation der Freien Deutschen Jugend, die Grundorganisation des Deut-schen Turn- und Sportbundes der DDR und andere gesellschaftliche Organisationen im Betrieb sind berechtigt, die Kultur- und Sporteinrichtungen des Betriebes unentgelt-lich zu nutzen. Das gilt auch für Werk-tätige anderer Betriebe, die Vereinbarungen ge-mäß § 224 Abs. 3 abgeschlossen haben.

Soziale Betreuung

§ 227

Grundsätze

Die soziale Betreuung der Werk-tätigen ist Aufgabe des Betriebes. Sie ist gemein-sam mit der Betriebsgewerkschaftsleitung und den Leitungen anderer gesellschaft-licher Organisationen planmäßig entspre-chend den sozialpolitischen Erfordernissen unter besonderer Berücksichtigung der Schichtarbeiter, der Werk-tätigen mit meh-reren Kindern, der Werk-tätigen im höhe-ren Lebensalter und der Werk-tätigen mit geminderter Arbeitsfähigkeit zu verwirk-lichen. Dabei ist eng mit den örtlichen Volksvertretungen und deren Räten sowie mit anderen Betrieben zusammenzuarbei-ten.

§ 228

Arbeiterversorgung

(1) Der Betrieb hat die Versorgung der Werk-tätigen im Betrieb nach ernährungs-wissenschaftlichen Grundsätzen mit einer vollwertigen warmen Hauptmahlzeit und

einer Zwischenverpflegung sowie mit Erfrischungen zu sichern. Er hat insbesondere für Schichtarbeiter eine den spezifischen Arbeitsbeanspruchungen entsprechende Versorgung zu gewährleisten. Betriebe ohne ausreichende Versorgungseinrichtungen haben die Versorgung ihrer Werktätigen durch andere Betriebe in Zusammenarbeit mit den örtlichen Volksvertretungen und deren Räten vertraglich zu sichern.

(2) Der Betrieb ist verpflichtet, im Zusammenwirken mit den örtlichen Volksvertretungen und deren Räten und mit Dienstleistungs- und Versorgungsbetrieben den Werktätigen die Inanspruchnahme von Dienstleistungen und den Einkauf von Waren des täglichen Bedarfs zu erleichtern.

§ 229

Soziale und sanitäre Einrichtungen

Der Betrieb ist verpflichtet, soziale und sanitäre Einrichtungen, wie Speiseräume, Umkleieräume, Waschanlagen und Ruheräume, entsprechend den hygienischen Normativen und den Erfordernissen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes zu schaffen bzw. zu gestalten. Bei allen Investitions- und Rationalisierungsvorhaben ist die Einhaltung dieser Normative zu sichern.

§ 230

Berufsverkehr

Der Betrieb hat mit den örtlichen Volksvertretungen und deren Räten sowie den Verkehrsbetrieben eng zusammenzuarbeiten, um den Werktätigen günstige Bedingungen im Berufsverkehr zu sichern.

§ 231

Wochenend- und Naherholung

Den Werktätigen sind die betrieblichen Erholungseinrichtungen für die Wochenend- und Naherholung zur Verfügung zu stellen. Dabei sind Schichtarbeiter und Werktätige mit Kindern vorrangig zu berücksichtigen. In den Erholungseinrichtungen sind den Werktätigen Voraussetzungen für ihre geistig-kulturelle und sportliche Betätigung zu schaffen.

§ 232

Unterstützung bei der Wohnraumversorgung

Der Betrieb fördert entsprechend seinen Möglichkeiten die Versorgung der Werktätigen mit Wohnraum. Er hilft vor allem Arbeitern, Familien mit Kindern und jungen Eheleuten bei der Verbesserung ihrer Wohnverhältnisse. Der Betrieb ist insbesondere verpflichtet,

- a) die Werktätigen, die infolge Rationalisierungsmaßnahmen oder Strukturveränderungen planmäßig eine Arbeit an einem anderen Ort aufnehmen, bei der Wohnraumbeschaffung und beim Umzug,
- b) die Werktätigen beim Bau bzw. Um- und Ausbau von Wohnungen, vor allem im Rahmen des genossenschaftlichen Arbeiterwohnungsbaus, sowie beim Bau von Eigenheimen

zu unterstützen.

Betreuung der Kinder von Betriebsangehörigen und sozialistische Erziehung der Schuljugend

§ 233

(1) Der Betrieb hat in Zusammenarbeit mit den örtlichen Volksvertretungen und deren Räten an der planmäßigen Schaffung und Unterhaltung von Kindereinrichtungen mitzuwirken. Er hat die Werktätigen bei der Unterbringung der Kinder in den Kindereinrichtungen zu unterstützen.

(2) Der Betrieb hat die Werktätigen bei der Sicherung der Pflege erkrankter Kinder zu unterstützen und dabei mit den Organen des Gesundheitswesens zusammenzuarbeiten.

§ 234

(1) Der Betrieb ist verpflichtet, unter Ausnutzung aller Möglichkeiten den Kindern seiner Werktätigen eine erholsame Feriengestaltung in Betriebsferienlagern oder durch andere Formen der Kinderferienerholung zu sichern.

(2) Die betrieblichen Kultur-, Jugend- und Sporteinrichtungen stehen für die außerunterrichtliche Tätigkeit und Freizeit-

gestaltung der Schüler unentgeltlich zur Verfügung.

§ 235

Betreuung der Wehrpflichtigen

Der Betrieb hat die zum aktiven Wehrdienst einberufenen Betriebsangehörigen in würdiger Form zu verabschieden und mit ihnen und ihren Angehörigen enge Verbindung zu halten. Vorbildliche Leistungen von Betriebsangehörigen während ihres aktiven Wehrdienstes sind zu würdigen. Den Angehörigen ist die erforderliche Hilfe und Unterstützung zu gewähren. Sie sind in das gesellschaftliche Leben des Betriebes einzubeziehen.

§ 236

Betreuung der Arbeitsveteranen

Der Betrieb ist verpflichtet, die Arbeitsveteranen in das geistig-kulturelle Leben des Betriebes sowie in die soziale Betreuung einzubeziehen. Die Arbeitsveteranen haben das Recht, die Einrichtungen des Betriebsgesundheitswesens in Anspruch zu nehmen und am Werkküchenessen im Betrieb teilzunehmen. Sie sind bei der Vergabe von Ferienplätzen zu berücksichtigen. Der Betrieb hat ihnen entsprechend seinen Möglichkeiten bei der Instandhaltung ihrer Wohnung Hilfe zu gewähren.

§ 237

Finanzierung des geistig-kulturellen und sportlichen Lebens und der sozialen Betreuung

(1) Zur Förderung des geistig-kulturellen und sportlichen Lebens und zur sozialen Betreuung der Werktätigen wird im

Betrieb entsprechend den Rechtsvorschriften ein Kultur- und Sozialfonds gebildet.

(2) Die vorgesehene Verwendung der Mittel des Kultur- und Sozialfonds ist im Betriebskollektivvertrag zu vereinbaren. Auf dieser Grundlage entscheidet über die Verwendung der Mittel im einzelnen der Betriebsleiter mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung.

(3) Ist in Rechtsvorschriften die Finanzierung von Maßnahmen auf dem Gebiet des geistig-kulturellen und sportlichen Lebens sowie der sozialen Betreuung der Werktätigen aus anderen Fonds zugelassen, bedarf die Verwendung dieser Mittel der Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung.

§ 238

Finanzielle Unterstützungen

Betriebsangehörige können auf Antrag aus dem Kultur- und Sozialfonds finanzielle Unterstützungen erhalten, wenn es ihre soziale Lage erfordert. Über die Gewährung entscheidet der Betriebsleiter mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung.

§ 239

Sicherung mitgebrachter Gegenstände

Der Betrieb ist verpflichtet, für die von den Werktätigen im Zusammenhang mit der Arbeit und der gesellschaftlichen Tätigkeit in den Betrieb mitgebrachten Gegenstände ordentliche und sichere Aufbewahrungsmöglichkeiten bereitzustellen. Das gilt nicht für Kraftfahrzeuge. Soweit der Betrieb Parkmöglichkeiten zur Verfügung stellt, sind die Einzelheiten in der Arbeitsordnung festzulegen.

12. Kapitel

Besondere Rechte der werktätigen Frau und Mutter

§ 240

Grundsatz

(1) Der Betrieb ist verpflichtet, werktätigen Frauen mit Kindern durch die planmäßige Entwicklung der Arbeits- und

Lebensbedingungen immer bessere Möglichkeiten zu schaffen, ihre berufliche Tätigkeit und Entwicklung mit ihren Aufgaben als Mutter und in der Familie zu vereinbaren.

(2) Für die Dauer der Arbeitszeit voll-

beschäftigter Mütter mit mehreren Kindern bis zu 16 Jahren bzw. mit einem schwerstgeschädigten Kind gilt § 160 Abs. 3.

§ 241

Aus- und Weiterbildung

(1) Für Frauen, zu deren Haushalt Kinder bis zu 16 Jahren gehören, werden in Rechtsvorschriften besondere Maßnahmen zur Förderung und Unterstützung bei der Aus- und Weiterbildung festgelegt.

(2) Der Betrieb ist verpflichtet, Frauen, zu deren Haushalt Kinder bis zu 16 Jahren gehören, bei der Aus- und Weiterbildung jede erforderliche Unterstützung gemäß den Bestimmungen des § 150 Abs. 2 zu gewähren. Bei Rationalisierungsmaßnahmen und Strukturveränderungen hat der Betrieb Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß die erforderliche Qualifizierung der Frauen soweit wie möglich während der Arbeitszeit stattfindet.

Besonderer Schutz der werktätigen Frau im Interesse der Mutterschaft

§ 242

(1) Schwangere, stillende Mütter und Mütter mit Kindern im Alter bis zu einem Jahr dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die in besonderen Rechtsvorschriften festgelegt sind.

(2) Schwangere, stillende Mütter und Mütter mit Kindern im Alter bis zu einem Jahr dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die nach Feststellung des Betriebsarztes oder des Arztes der Schwangerenberatung das Leben oder die Gesundheit der Frau bzw. des Kindes gefährden könnten.

(3) In den Fällen der Absätze 1 und 2 hat der Betrieb für die betreffende Zeit der Werktätigen eine andere zumutbare Arbeit zu übertragen. Für diese Arbeit erhält die Werktätige mindestens den Durchschnittslohn.

§ 243

(1) Nacht- und Überstundenarbeit ist für Schwangere und stillende Mütter verboten.

(2) Frauen, zu deren Haushalt Kinder im Vorschulalter gehören, können Nacht- und Überstundenarbeit ablehnen.

§ 244

(1) Frauen erhalten Schwangerschaftsurlaub für die Dauer von 6 Wochen vor der Entbindung und Wochenurlaub für die Dauer von 20 Wochen nach der Entbindung. Bei Mehrlingsgeburten oder komplizierten Entbindungen beträgt der Wochenurlaub 22 Wochen.

(2) Bei vorzeitiger Entbindung verlängert sich der Wochenurlaub um die Zeit des nicht in Anspruch genommenen Schwangerschaftsurlaubs. Bei verspäteter Entbindung wird der Schwangerschaftsurlaub bis zum Tag der Entbindung verlängert.

(3) Befindet sich das Kind nach Ablauf von 6 Wochen nach der Entbindung noch in stationärer Behandlung oder beginnt zu einem späteren Zeitpunkt vor Ablauf des Wochenurlaubs eine stationäre Behandlung des Kindes, hat die Mutter das Recht, den Wochenurlaub zu unterbrechen und im Interesse der Pflege des Kindes die restliche Zeit des Wochenurlaubs ab Beendigung des stationären Aufenthaltes des Kindes in Anspruch zu nehmen. Der restliche Wochenurlaub muß spätestens ein Jahr nach der Unterbrechung angetreten werden.

(4) Für die Dauer des Schwangerschafts- und Wochenurlaubs erhalten die Frauen Schwangerschafts- und Wochengeld in Höhe des Nettodurchschnittsverdienstes von der Sozialversicherung.

§ 245

(1) Frauen ist auf Verlangen der jährliche Erholungsurlaub vor dem Schwangerschaftsurlaub oder unmittelbar im Anschluß an den Wochenurlaub zu gewähren.

(2) Mütter, die nach dem Wochenurlaub das Recht auf Freistellung gemäß § 246 Abs. 1 in Anspruch nehmen, erhalten für das Kalenderjahr, in dem die Freistellung beginnt, den vollen Jahresurlaub.

Freistellung nach dem Wochenurlaub

§ 246

(1) Mütter sind auf Verlangen nach dem Wochenurlaub bis zum Ende des 1. Lebensjahres des Kindes von der Arbeit freizustellen.

(2) Kann dem Antrag der Mutter auf einen Krippenplatz nicht entsprochen werden, ist sie berechtigt, über das 1. Lebensjahr des Kindes hinaus bis zur Bereitstel-

lung eines Krippenplatzes, längstens bis zum Ende des 3. Lebensjahres des Kindes, Freistellung in Anspruch zu nehmen.

(3) Die Freistellung gemäß den Absätzen 1 und 2 kann auch von anderen Werkträgern in Anspruch genommen werden, wenn sie anstelle der Mutter die Erziehung und Betreuung des Kindes übernehmen.

(4) Mütter erhalten während der Freistellung bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen entsprechend den Rechtsvorschriften eine monatliche Mütterunterstützung von der Sozialversicherung. Liegen die Voraussetzungen nicht vor, erfolgt die Freistellung ohne Ausgleichszahlung.

§ 247

(1) Während der Freistellung von der Arbeit gemäß § 246 haben die Frauen das Recht auf soziale Betreuung durch den Betrieb. Der Betrieb hat die Voraussetzungen zu schaffen, daß die Frauen die Zeit der Freistellung zur Aus- und Weiterbildung nutzen können. Die Betriebszugehörigkeit wird durch die Freistellung nicht unterbrochen.

(2) Nach Ablauf der Freistellung ist der Betrieb verpflichtet, die Frau entsprechend den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag weiterzubeschäftigen. Verlangt die Frau die Wiederaufnahme der Arbeit vor Ablauf der vorgesehenen Freistellungszeit, hat der Betrieb innerhalb von 2 Wochen die Weiterbeschäftigung entsprechend den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag zu sichern.

§ 248

Freistellung zur Schwangeren- und Mütterberatung

(1) Eine Freistellung von der Arbeit erfolgt, wenn entsprechend den Rechtsvorschriften

- a) die Frau die Schwangerenberatung aufsucht,
 - b) der Werkträger sein Kind der Mütterberatung vorstellt
- und die Betreuung durch diese Einrichtungen außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist.

(2) Für die Dauer der Freistellung wird ein Ausgleich in Höhe des Durchschnittslohnes gezahlt.

§ 249

Stillpausen

Stillenden Müttern sind bei Vorlage einer Stillbescheinigung täglich 2 Stillpausen von je 45 Minuten zu gewähren. Die Stillpausen können zusammenhängend zu Beginn oder Ende der täglichen Arbeitszeit genommen werden. Für diese Zeit erfolgt eine Ausgleichszahlung in Höhe des Durchschnittslohnes.

§ 250

Besonderer Kündigungsschutz

Für Schwangere und Mütter gilt ein besonderer Kündigungsschutz entsprechend den Bestimmungen der §§ 58 und 59.

§ 251

Vergünstigungen für alleinstehende Väter

Die für vollbeschäftigte werktätige Mütter geltenden Bestimmungen über die Dauer der Arbeitszeit und des Erholungsurlaubs finden auch für vollbeschäftigte alleinstehende Väter Anwendung, wenn es die Betreuung des Kindes bzw. der Kinder erfordert. Die Entscheidung trifft der Betriebsleiter mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung.

13. Kapitel Arbeitsrechtliche Verantwortlichkeit der Werkträgern

Grundsätze

§ 252

(1) Der Betrieb hat bei Arbeitspflicht-

verletzungen und Schäden am sozialistischen Eigentum unverzüglich die Ursachen und begünstigenden Bedingungen unter Mitwirkung der Werkträgern aufzudecken und zu beseitigen sowie Maßnahmen fest-

zulegen, um weitere Arbeitspflichtverletzungen und Schäden zu vermeiden.

(2) Werk­­tätige, die schuldhaft (fahrlässig oder vorsätzlich) gegen die Arbeitsdisziplin verstoßen bzw. das sozialistische Eigentum geschädigt haben, können disziplinarisch bzw. materiell zur Verantwortung gezogen werden, wenn die nach diesem Gesetz erforderlichen Voraussetzungen vorliegen.

(3) Fahrlässig handelt, wer aus mangelnder Sorgfalt, Leichtfertigkeit, Gleichgültigkeit oder ähnlichen Gründen seine Arbeitspflichten verletzt bzw. das sozialistische Eigentum schädigt, obwohl er die Möglichkeit zum pflichtgemäßen Verhalten bzw. zur Verhütung des Schadens hatte.

(4) Vorsätzlich handelt, wer seine Arbeitspflichten bewußt verletzt bzw. das sozialistische Eigentum bewußt schädigt oder sich mit diesen Folgen seines Handelns bewußt abfindet.

§ 253

Bei der Anwendung der disziplinarischen und materiellen Verantwortlichkeit ist die Gesamtheit aller Umstände zu beachten. Dazu gehören die Art und Weise der Begehung der Arbeitspflichtverletzung, ihre gesellschaftlichen Folgen, Ursachen und Bedingungen, die Höhe des Schadens und seine volkswirtschaftlichen Auswirkungen, die Art und Schwere der Schuld, die bisherigen Leistungen des Werk­­tätigen, sein Verhalten vor und nach der Arbeitspflichtverletzung bzw. dem Eintritt des Schadens und die bisherigen erzieherischen Maßnahmen.

Disziplinarische Verantwortlichkeit

§ 254

(1) Wenn ein Werk­­tätiger seine Arbeitspflichten schuldhaft verletzt und andere Formen der Erziehung nicht ausreichen, kann eine der folgenden Disziplinarmaßnahmen ausgesprochen werden:

Verweis

strenger Verweis

fristlose Entlassung.

Für die fristlose Entlassung gelten die Bestimmungen der §§ 56, 57 und 59.

(2) Eine Disziplinarmaßnahme darf nur vom Disziplinarbefugten ausgesprochen werden.

(3) Disziplinarbefugter ist der Betriebs-

leiter. Für den Ausspruch eines Verweises oder strengen Verweises kann die Disziplinarbefugnis leitenden Mitarbeitern übertragen werden. Die Übertragung ist in der Arbeitsordnung festzulegen.

§ 255

(1) Über den Ausspruch einer Disziplinarmaßnahme ist in einem Disziplinarverfahren zu entscheiden. Bei einer fristlosen Entlassung kann von einem Disziplinarverfahren abgesehen werden, wenn sich der Werk­­tätige in einem anderen rechtlich geregelten Verfahren verantworten mußte.

(2) Über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens entscheidet der Disziplinarbefugte. Sie ist dem betreffenden Werk­­tätigen unter Angabe der ihm zur Last gelegten Arbeitspflichtverletzung mitzuteilen. Die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung ist davon zu verständigen.

(3) Der Disziplinarbefugte ist berechtigt, bei Arbeitspflichtverletzungen einen Antrag bei der Konfliktkommission auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens zu stellen, wenn er es für angemessen hält.

§ 256

(1) Der Disziplinarbefugte hat ein Disziplinarverfahren unmittelbar nach Bekanntwerden der Arbeitspflichtverletzung einzuleiten, den Sachverhalt umfassend aufzuklären und das Verfahren in der Regel innerhalb eines Monats abzuschließen.

(2) Ein Disziplinarverfahren darf nicht mehr eingeleitet werden, wenn seit der Arbeitspflichtverletzung eine Frist von 5 Monaten vergangen ist. Wird die Arbeitspflichtverletzung als Ordnungswidrigkeit, Verfehlung oder Straftat verfolgt, kann ein Disziplinarverfahren noch innerhalb von 2 Wochen nach Kenntnis der abschließenden Entscheidung des zuständigen Organs eingeleitet werden.

(3) Der Disziplinarbefugte hat das Disziplinarverfahren unter Mitwirkung der Werk­­tätigen so durchzuführen, daß der Werk­­tätige seine Fehler erkennen kann und künftig seine Arbeitspflichten ordnungsgemäß wahrnimmt.

(4) Der Werk­­tätige ist im Disziplinarverfahren zu hören. Kann er nicht gehört werden, ist ihm Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme zu geben. Das Diszi-

plinarverfahren kann auch durchgeführt werden, wenn der Werkstätige die Möglichkeit der mündlichen bzw. schriftlichen Stellungnahme nicht wahrnimmt.

(5) Das Disziplinarverfahren ist unter Mitwirkung eines Vertreters der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung oder des Vertrauensmannes durchzuführen.

(6) Kann der Werkstätige wegen der ihm zur Last gelegten Arbeitspflichtverletzung nicht mit der vereinbarten Arbeitsaufgabe weiterbeschäftigt werden, ist der Betrieb berechtigt, ihm bis zum Abschluß des Disziplinarverfahrens eine andere Arbeit zu übertragen. Für die Entlohnung finden die Bestimmungen der §§ 89 und 90 Anwendung.

§ 257

(1) Das Disziplinarverfahren ist ohne Ausspruch einer Disziplinarmaßnahme zu beenden, wenn der erzieherische Zweck bereits durch das Verfahren erreicht wurde. Es ist einzustellen, wenn festgestellt wurde, daß der Werkstätige keine Arbeitspflichtverletzung begangen oder nicht schuldhaft gehandelt hat. Dem Werkstätigen ist die Beendigung bzw. Einstellung mitzuteilen.

(2) Die im Ergebnis des Disziplinarverfahrens ausgesprochene Disziplinarmaßnahme bedarf der Schriftform unter gleichzeitiger Angabe der Gründe.

(3) Der Werkstätige hat das Recht, gegen eine ausgesprochene Disziplinarmaßnahme innerhalb von 2 Wochen nach Zugang Einspruch bei der Konfliktkommission bzw. Kammer für Arbeitsrecht des Kreisgerichts einzulegen.

§ 258

(1) Verweis und strenger Verweis erlöschen mit Ablauf eines Jahres, eine fristlose Entlassung erlischt mit Ablauf von 2 Jahren nach ihrem Ausspruch. Der Disziplinarbefugte kann die Disziplinarmaßnahme vorzeitig löschen, wenn der Werkstätige eine vorbildliche Arbeitsdisziplin gezeigt hat.

(2) Erlischt eine Disziplinarmaßnahme, gilt sie von diesem Zeitpunkt ab als nicht ausgesprochen. Die durch eine fristlose Entlassung erfolgte Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses wird dadurch nicht rückgängig gemacht.

(3) Erlischt eine Disziplinarmaßnahme, ist die Eintragung aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten. Der Werkstätige ist darüber zu informieren.

(4) Die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung bzw. Gewerkschaftsgruppe kann dem Disziplinarbefugten die vorzeitige Löschung einer Disziplinarmaßnahme vorschlagen.

§ 259

In Rechtsvorschriften über besondere Rechte, Pflichten und Verantwortlichkeit der Werkstätigen gemäß § 80 Abs. 2 kann die disziplinarische Verantwortlichkeit anders geregelt werden.

Materielle Verantwortlichkeit

§ 260

(1) Der Werkstätige ist dem Betrieb zum Ersatz des Schadens verpflichtet, wenn er durch Verletzung seiner Arbeitspflichten schuldhaft einen Schaden verursacht.

(2) Schadenersatz ist in Geld zu leisten. Das gilt nicht, wenn der Werkstätige den Schaden auf Grund einer Vereinbarung mit dem Betrieb selbst behebt.

§ 261

(1) Schaden ist jede Minderung des dem Betrieb anvertrauten sozialistischen Eigentums. Hierzu gehören der Verlust von Geld und Sachen, notwendige Kosten für die Beseitigung von Beschädigungen, entgangene Geldforderungen und entstandene Zahlungsverpflichtungen.

(2) Für einen fahrlässig verursachten Schaden ist der Werkstätige bis zur Höhe des monatlichen Tariflohnes, den er zum Zeitpunkt des Schadenseintritts erhalten hat, materiell verantwortlich.

(3) Für einen vorsätzlich verursachten Schaden ist der Werkstätige in voller Höhe materiell verantwortlich.

§ 262

(1) Für einen fahrlässig verursachten Schaden ist der Werkstätige bis zur Höhe des Dreifachen seines monatlichen Tariflohnes materiell verantwortlich (erweiterte materielle Verantwortlichkeit), wenn er den Schaden herbeigeführt hat durch

a) den Verlust von Werkzeugen, Körper-

schutzmitteln oder anderen Gegenständen, die ihm vom Betrieb zur alleinigen Benutzung gegen schriftliche Bestätigung übergeben wurden,

- b) den Verlust von Geld, anderen Zahlungsmitteln oder von Sachwerten, die er ständig oder zeitweilig allein in Gewahrsam hat.

(2) Die materielle Verantwortlichkeit gemäß Abs. 1 Buchst. b setzt voraus, daß der Betrieb den Werk­tätigen über die erweiterte materielle Verantwortlichkeit nachweisbar belehrt, sichere Aufbewahrungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt und die Sicherheitsbestimmungen eingehalten hat und daß nur der Werk­tätige Zugang zu den anvertrauten Werten hatte. In den Rahmenkollektivverträgen kann vereinbart werden, daß die materielle Verantwortlichkeit gemäß Abs. 1 Buchst. b auch Anwendung findet, wenn ein Werk­tätiger vereinbarungsgemäß mit einem anderen Werk­tätigen Geld, andere Zahlungsmittel oder Sachwerte ständig in Gewahrsam hat und die Arbeitsaufgabe das erfordert.

(3) Der Schaden gemäß Abs. 1 Buchstaben a und b gilt als vom Werk­tätigen fahrlässig verursacht, wenn der Betrieb nachgewiesen hat, daß alle im Abs. 1 Buchstaben a und b und im Abs. 2 geforderten Voraussetzungen erfüllt wurden und der Schaden nicht durch andere Umstände eingetreten sein kann.

§ 263

Für einen fahrlässig verursachten Schaden ist der Werk­tätige bis zur vollen Höhe materiell verantwortlich, wenn der Schaden durch eine unter Alkoholeinfluß begangene Arbeitspflichtverletzung herbeigeführt wurde und diese gleichzeitig eine Straftat darstellt, für die der Werk­tätige strafrechtlich zur Verantwortung gezogen wurde.

§ 264

(1) Haben mehrere Werk­tätige gemeinsam einen Schaden am sozialistischen Eigentum verursacht, ist jeder nach Art und Umfang seiner Beteiligung und der Art und dem Grad seines Verschuldens materiell verantwortlich. Soweit der Anteil des einzelnen nicht festzustellen ist, sind sie im gleichen Verhältnis materiell verantwortlich.

(2) Haben mehrere Werk­tätige durch eine gemeinschaftlich begangene Straftat vorsätzlich einen Schaden verursacht, kann der Betrieb den gesamten Schadenersatz von einem Beteiligten voll oder von mehreren Beteiligten in beliebigen Anteilen verlangen. Durch die Konfliktkommission bzw. das Gericht kann in Ausnahmefällen der Anteil jedes Beteiligten nach den Bestimmungen des Abs. 1 festgelegt werden.

§ 265

(1) Die materielle Verantwortlichkeit des Werk­tätigen ist ausgeschlossen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Bekanntwerden des Schadens und des Verursachers, spätestens jedoch innerhalb von 2 Jahren nach dem Eintritt des Schadens, geltend gemacht wird. Wird die Schädigung des sozialistischen Eigentums durch schuldhaftige Arbeitspflichtverletzung als Straftat verfolgt, kann die materielle Verantwortlichkeit noch innerhalb von 3 Monaten nach Kenntnis der abschließenden Entscheidung des zuständigen Organs geltend gemacht werden.

(2) Die materielle Verantwortlichkeit des Werk­tätigen ist vor der Konfliktkommission bzw. der Kammer für Arbeitsrecht des Kreisgerichts oder im Strafverfahren geltend zu machen. Das ist nicht erforderlich bei Schäden bis zu 10% des monatlichen Tariflohnes des Werk­tätigen, wenn dieser sich schriftlich zum Ersatz des Schadens verpflichtet hat.

(3) Die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung ist von der Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit zu informieren.

§ 266

(1) Der Betrieb kann auf den Schadenersatzanspruch verzichten, wenn der Werk­tätige einen angemessenen Teil der Schadenersatzsumme vereinbarungsgemäß gezahlt hat und durch vorbildliche Arbeitsdisziplin erwarten läßt, daß er künftig das sozialistische Eigentum achten wird.

(2) Mit der Verzichtserklärung erlischt der Schadenersatzanspruch des Betriebes in der angegebenen Höhe. Der Verzicht ist dem Werk­tätigen unter Angabe der Gründe schriftlich mitzuteilen.

14. Kapitel

Schadenersatzleistungen des Betriebes

Schadenersatz bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit

§ 267

(1) Bei einem Arbeitsunfall gemäß § 220 Abs. 1 oder einer Berufskrankheit hat der Betrieb dem Werk tätigen den dadurch entstandenen Schaden zu ersetzen.

(2) Eine Schadenersatzpflicht bei einem Arbeitsunfall besteht nicht, wenn der Werk tätige trotz ordnungsgemäßer Belehrung, Unterweisung und Kontrolle aus grober Mißachtung seiner Pflichten im Gesundheits- und Arbeitsschutz diese vorsätzlich verletzt, dadurch der Arbeitsunfall herbeigeführt worden ist und der Betrieb dafür keine Ursache gesetzt hat.

§ 268

(1) Der Schadenersatzanspruch des Werk tätigen umfaßt

- a) die entgangenen und noch entgehenden auf Arbeit beruhenden Einkünfte, einschließlich der Minderung der Rentenansprüche,
- b) die notwendigen Mehraufwendungen, insbesondere zur Wiederherstellung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit und zur Teilnahme am Arbeitsprozeß und am gesellschaftlichen Leben,
- c) den Sachschaden.

(2) Auf den Anspruch gegen den Betrieb werden die Leistungen der Sozialversicherung, Leistungen aus der zusätzlichen Altersversorgung der Intelligenz und aus sonstigen Versorgungen angerechnet, die der Werk tätige im Zusammenhang mit dem Arbeitsunfall bzw. der Berufskrankheit erhält. Das gleiche gilt für Einkünfte, die der Werk tätige auf Grund ihm zumutbarer Arbeit erhält oder trotz Zumutbarkeit zu verdienen unterläßt (z. B. Ablehnung einer beruflichen Rehabilitation oder eines Qualifizierungs-, Änderungs- oder Überleitungsvertrages).

(3) Leistungen der Staatlichen Versicherung der Deutschen Demokratischen Republik aus Versicherungsverhältnissen zugunsten des Werk tätigen oder seiner Hinterbliebenen haben auf die Höhe des Anspruchs keinen Einfluß.

§ 269

(1) Tritt infolge eines Arbeitsunfalles gemäß § 220 Abs. 1 oder einer Berufskrankheit der Tod des Werk tätigen ein, ist der Betrieb verpflichtet, den Hinterbliebenen den durch Verlust des gesetzlichen Unterhaltsanspruchs entstandenen Schaden zu ersetzen. Der Betrieb hat die Bestattungskosten zu tragen.

(2) Die Bestimmungen der §§ 267 Abs. 2 und 268 Absätze 2 und 3 finden entsprechende Anwendung.

Schadenersatz in anderen Fällen

§ 270

(1) Verletzt der Betrieb Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis oder bei der Vorbereitung des Arbeitsvertrages und wird dadurch dem Werk tätigen Schaden zugefügt, hat der Betrieb dem Werk tätigen den entstandenen Schaden zu ersetzen.

(2) Die Verpflichtung zum Schadenersatz entfällt, wenn der Betrieb die Umstände, die zum Schaden geführt haben, trotz Ausnutzung aller ihm durch die sozialistischen Produktionsverhältnisse gegebenen Möglichkeiten nicht abwenden konnte.

(3) Für den Umfang des Schadenersatzanspruchs finden die Bestimmungen der §§ 268 und 269 sinngemäß Anwendung.

§ 271

(1) Setzt sich der Werk tätige aus gesellschaftlicher Verantwortung dafür ein, im Interesse des Betriebes Schäden zu verhüten oder zu mindern oder Gefahren abzuwehren, hat er Anspruch gegenüber dem Betrieb auf Ersatz der Aufwendungen, die er den Umständen nach für erforderlich halten konnte, sowie auf Entschädigung für eingetretene Nachteile.

(2) Verwendet der Werk tätige mit betrieblicher Genehmigung persönliches Eigentum zur Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe, hat der Betrieb ihm Schadenersatz zu leisten, wenn das persönliche Eigentum dabei beschädigt oder zerstört wird. Anspruch auf Schadenersatz besteht in dem Umfang nicht, in dem der Werk tätige nach den Be-

stimmungen der §§ 260 bis 264 materiell verantwortlich wäre.

§ 272

Verjährung

Schadenersatzansprüche gegenüber dem Betrieb unterliegen der Verjährung. Die Verjährungsfrist beträgt 3 Jahre. Die Frist beginnt am 1. Tag des Monats, der dem Tag folgt, an dem der Anspruchsberechtigte Kenntnis vom Schaden und vom Ersatzpflichtigen erlangt. Hat der Betrieb Schadenersatz in Form wiederkehrender Lei-

stungen zu gewähren, verjähren nur die fällig gewordenen Teilleistungen. Im übrigen gelten die Bestimmungen des § 128 Absätze 2 bis 5.

§ 273

Ersatzansprüche an Dritte

Soweit der Betrieb Schadenersatz leistet, gehen Schadenersatzansprüche des Werk tätigen gegenüber Dritten auf den Betrieb über. Weitergehende zivilrechtliche Ansprüche des Werk tätigen gegen den Schädiger werden dadurch nicht berührt.

15. Kapitel Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten

Leitung der Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten durch den Freien Deutschen Gewerkschaftsbund

§ 274

(1) Die Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten ist ein wichtiger Bestandteil sozialistischer Sozialpolitik. Sie gewährt als Pflicht- und freiwillige Versicherung Sach- und Geldleistungen bei Krankheit, Arbeitsunfall und Mutterschaft sowie Rentenleistungen bei Invalidität, Arbeitsunfall, im Alter und für Hinterbliebene mit dem Ziel, die Werk tätigen, Rentner und deren Familienangehörige umfassend sozial zu betreuen.

(2) Die Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten wird vom Freien Deutschen Gewerkschaftsbund geleitet. Sie ist ein wichtiges Arbeitsgebiet der Gewerkschaften bei der allseitigen Vertretung der Interessen der Werk tätigen. Die Leitung erfolgt entsprechend den Prinzipien des demokratischen Zentralismus durch die gewählten Organe des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes, der Industriegewerkschaften und Gewerkschaften auf der Grundlage der Verfassung der Deutschen Demokratischen Republik, der Satzung und Beschlüsse des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes sowie der Gesetze und anderer Rechtsvorschriften.

§ 275

(1) Die Betriebsgewerkschaftsleitungen führen in den Betrieben die Aufgaben des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes auf dem Gebiet der Sozialversicherung durch. Sie treffen in den ihnen durch Rechtsvorschriften und Richtlinien des Bundesvorstandes des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes übertragenen Fällen die notwendigen Entscheidungen, sofern der Betrieb die Geldleistungen der Sozialversicherung auszahlt.

(2) Die Betriebsgewerkschaftsleitungen kontrollieren, daß

- a) die Betriebe die sich aus den Rechtsvorschriften und Betriebskollektivverträgen auf dem Gebiet der Sozialversicherung ergebenden Verpflichtungen, insbesondere bei der richtigen Berechnung und Auszahlung der Geldleistungen der Sozialversicherung sowie bei der termingerechten Abführung der Sozialversicherungsbeiträge und der Unfallumlage, erfüllen und gemeinsam mit dem Betriebsgesundheitswesen den vorbeugenden Gesundheitsschutz verbessern,
- b) die Betriebsleiter regelmäßig den Krankenstand und das Unfallgeschehen im Betrieb auswerten und Maßnahmen zur Beseitigung von Krankheits- und Unfallursachen festlegen.

(3) Die Betriebsgewerkschaftsleitungen lösen ihre Aufgaben mit Hilfe der Räte für Sozialversicherung und der in den Gewerkschaftsgruppen gewählten Bevollmächtigten für Sozialversicherung. Sie gewährleisten die aktive Mitwirkung der Werkträgten an der Leitung und Durchföhrung der Aufgaben der Sozialversicherung.

§ 276

Beim Freien Deutschen Gewerkschaftsbund besteht eine Verwaltung der Sozialversicherung des FDGB. Sie föhrt im Auftrag des Bundesvorstandes sowie der Bezirks-, Kreis- bzw. Stadtvorstände des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes die Aufgaben der Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten durch. Sie gewöhrt die Geldleistungen und trifft die notwendigen Entscheidungen in den ihr durch Rechtsvorschriften und Richtlinien des Bundesvorstandes des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes übertragenen Fällen, sofern die Geldleistungen nicht im Betrieb ausgezahlt werden. Sie ist verantwortlich für die Berechnung und Auszahlung der Renten.

§ 277

Verantwortung der Betriebe

(1) Die Betriebe sind verpflichtet, die erforderlichen Voraussetzungen für die Durchföhrung der Aufgaben auf dem Gebiet der Sozialversicherung im Betrieb zu schaffen und die Betriebsgewerkschaftsleitungen sowie die Räte und Bevollmächtigten für Sozialversicherung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Die Betriebsleiter sorgen gemeinsam mit den Betriebsgewerkschaftsleitungen für eine umfassende Aufklärung der Werkträgten des Betriebes über die freiwillige Zusatzrentenversicherung und für die Werbung aller in Frage kommenden Werkträgten.

(2) Die Betriebe sind zur termingemäßen Abföhrung der Sozialversicherungsbeiträge und der Unfallumlage verpflichtet. Betriebe, in denen die Geldleistungen der Sozialversicherung ausgezahlt werden, sind für deren ordnungsgemäße Berechnung und Auszahlung verantwortlich.

Pflichtversicherung, Versicherungsschutz und Beiträge

§ 278

(1) Alle Werkträgten sind während der Dauer eines Arbeitsrechtsverhältnisses bei der Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten pflichtversichert. Sie und ihre Familienangehörigen erhalten umfassenden Versicherungsschutz und haben Anspruch auf die in diesem Gesetz und anderen Rechtsvorschriften festgelegten Sach- und Geldleistungen sowie Rentenleistungen. Die Befreiung von der Sozialpflichtversicherung bei Tätigkeiten mit geringfügigem Umfang wird besonders geregelt.

(2) Werkträgte, deren Bruttoverdienst die Höchstgrenze für die Beitragspflicht zur Sozialversicherung von 600 M im Kalendermonat übersteigt, können entsprechend den Rechtsvorschriften der freiwilligen Zusatzrentenversicherung beitreten. Sie sichern sich damit einen Anspruch auf Zusatzrente sowie auf Krankengeld gemäß § 282 Abs. 2.

§ 279

(1) Die für die Leistungen der Sozialversicherung bereitgestellten und ständig steigenden finanziellen Mittel sind mit hoher Effektivität zur materiellen, sozialen und gesundheitlichen Betreuung der Werkträgten, Rentner und deren Familienangehörigen zu verwenden.

(2) Die Ausgaben der Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten werden durch den sozialistischen Staat, durch Beiträge und Unfallumlage der Betriebe sowie durch Beiträge der Werkträgten finanziert. Die Höhe der Beiträge und der Unfallumlage wird in Rechtsvorschriften geregelt.

Sach- und Geldleistungen der Sozialversicherung

§ 280

Zur Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit sowie bei Mutterschaft gewöhrt die Sozialversicherung den Werkträgten und ihren anspruchsberechtigten Familienangehörigen unentgeltlich insbesondere folgende Sachleistungen:

a) ärztliche und zahnärztliche Behandlung sowie stationäre Behandlung in Kran-

kenhäusern und anderen Gesundheitseinrichtungen ohne zeitliche Begrenzung,

- b) Arzneimittel sowie andere Heil- und Hilfsmittel,
- c) prophylaktische Kuren sowie Heil- und Genesungskuren.

§ 281

Die Sozialversicherung gewährt folgende Geldleistungen:

- a) Krankengeld bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Arbeitsunfall und Berufskrankheit sowie bei Quarantäne,
- b) Schwangerschafts- und Wochengeld,
- c) Mütterunterstützung,
- d) Unterstützung für alleinstehende Werk-tätige bei Pflege erkrankter Kinder,
- e) Unterstützung für Werk-tätige mit Kindern bei Erkrankung des nichtberufstätigen Ehegatten,
- f) Bestattungsbeihilfe.

§ 282

(1) Werk-tätige, die auf Grund ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit von der Arbeit befreit sind, erhalten bis zur Dauer von 6 Wochen im Kalenderjahr Krankengeld in Höhe von 90 % des auf einen Arbeitstag entfallenden Nettodurchschnittsverdienstes.

(2) Werk-tätige, deren monatlicher Bruttodurchschnittsverdienst die Höchstgrenze für die Beitragspflicht zur Sozialversicherung von 600 M nicht übersteigt, sowie Werk-tätige, die der freiwilligen Zusatzrentenversicherung angehören, erhalten ab 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit im Kalenderjahr Krankengeld in folgender Höhe:

Werk-tätige	
ohne Kinder bzw. mit einem Kind	70 %
mit 2 Kindern	75 %
mit 3 Kindern	80 %
mit 4 Kindern	85 %
mit 5 und mehr Kindern	90 %

des auf einen Arbeitstag entfallenden Nettodurchschnittsverdienstes.

(3) Werk-tätige mit 2 und mehr Kindern, deren monatlicher Bruttodurchschnittsverdienst die Höchstgrenze für die Beitrags-

pflicht zur Sozialversicherung von 600 M übersteigt und die der freiwilligen Zusatzrentenversicherung nicht angehören, erhalten ab 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit im Kalenderjahr Krankengeld in folgender Höhe:

Werk-tätige	
mit 2 Kindern	65 %
mit 3 Kindern	75 %
mit 4 Kindern	80 %
mit 5 und mehr Kindern	90 %

des auf einen Arbeitstag entfallenden Nettodurchschnittsverdienstes.

(4) Werk-tätige ohne bzw. mit einem Kind, deren monatlicher Bruttodurchschnittsverdienst die Höchstgrenze für die Beitragspflicht zur Sozialversicherung von 600 M übersteigt und die der freiwilligen Zusatzrentenversicherung nicht angehören, erhalten ab 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit im Kalenderjahr Krankengeld in Höhe von 50 % des auf einen Arbeitstag entfallenden beitragspflichtigen Bruttodurchschnittsverdienstes.

(5) Für die Dauer der stationären bzw. halbstationären Behandlung in einer Tuberkulose-Heilstätte oder einer gleichgestellten Einrichtung besteht ab 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit im Kalenderjahr Anspruch auf ein um 10 % des Nettodurchschnittsverdienstes höheres Krankengeld als im Abs. 2 festgelegt, maximal in Höhe von 90 % des Nettodurchschnittsverdienstes.

§ 283

Lehrlinge, die auf Grund ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit von der Teilnahme an der Berufsausbildung befreit sind, erhalten Krankengeld in Höhe des Nettolehrlingsentgelts.

§ 284

Kämpfer gegen den Faschismus und Verfolgte des Faschismus erhalten Krankengeld in Höhe des Nettodurchschnittsverdienstes. Das gilt auch bei Quarantäne.

§ 285

Werk-tätige, die auf Grund ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit wegen Arbeitsunfall oder Berufskrankheit von der Arbeit befreit sind, erhalten Krankengeld

in Höhe des Nettodurchschnittsverdienstes, Lehrlinge in Höhe des Nettolehrlingsentgelts.

§ 286

(1) Krankengeld wird auf Grund ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit vom 1. Arbeitstag der Arbeitsbefreiung bis zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit bzw. bis zum Eintritt der Invalidität oder bis zur Festsetzung der Unfallrente, längstens für 78 Krankheitswochen, gezahlt.

(2) Krankengeld wird auch bei stationärer Behandlung in Krankenhäusern oder anderen Gesundheitseinrichtungen sowie bei Durchführung einer prophylaktischen Kur, einer Heil- oder Genesungskur gezahlt.

(3) Krankengeld wird für Arbeitstage gewährt.

§ 287

Bei ärztlich angeordnetem Fernbleiben vom Arbeitsplatz bzw. von der Berufsausbildung wegen Ansteckungsgefahr (Quarantäne) erhalten

- a) Werk tätige Krankengeld in Höhe von 90 % des Nettodurchschnittsverdienstes,
- b) Lehrlinge Krankengeld in Höhe des Nettolehrlingsentgelts

für die Dauer der Quarantäne, sofern während dieser Zeit nach den Rechtsvorschriften keine Verpflichtung zur Übernahme einer anderen Arbeit besteht.

§ 288

Die Berechnung des Nettodurchschnittsverdienstes und des beitragspflichtigen Bruttodurchschnittsverdienstes für die Gewährung von Geldleistungen der Sozialversicherung erfolgt auf der Grundlage des im vorangegangenen Kalenderjahr erzielten Verdienstes. Einzelheiten der Berechnung werden in Rechtsvorschriften geregelt.

§ 289

Die Erhaltung, Festigung und Wiederherstellung der Gesundheit liegt im sozialistischen Staat im Interesse jedes Werk tätigen und der gesamten Gesellschaft. Jeder Werk tätige hat zur Erhaltung, Festigung und Wiederherstellung seiner Gesundheit beizutragen. Er ist verpflichtet, bei Erkrankung die ärztlich verordneten Behandlungsmaßnahmen gewissenhaft zu befolgen, durch sein gesamtes Verhalten den Heilungsprozeß zu fördern und jeglichen Mißbrauch von Leistungen der Sozialversicherung zu unterlassen. Bei groben oder wiederholten Verstößen gegen diese Pflichten können die Betriebsgewerkschaftsleitungen bzw. die Verwaltungen der Sozialversicherung entsprechend den Rechtsvorschriften entscheiden, daß Leistungen der Sozialversicherung ganz oder teilweise nicht gewährt bzw. zurückgefordert werden.

§ 290

Rentenleistungen

Die Sozialversicherung gewährt aus der Pflichtversicherung und freiwilligen Zusatzrentenversicherung entsprechend den Rechtsvorschriften folgende Rentenleistungen:

- a). Rente bei Erreichen der in Rechtsvorschriften festgelegten Altersgrenzen,
- b) Rente bei Invalidität, bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit sowie bei Wechsel des Arbeitsplatzes zur Vermeidung einer Berufskrankheit,
- c) Rente an Hinterbliebene und Unterhaltsrente,
- d) Pflege-, Sonderpflege- und Blindengeld,
- e) Zusatzrente im Alter, bei Invalidität und an Hinterbliebene, wenn der Werk tätige der freiwilligen Zusatzrentenversicherung beigetreten ist.

16. Kapitel Kontrolle der Einhaltung des Arbeitsrechts

§ 291

Staatliche und betriebliche Kontrolle

(1) Die Minister, die Leiter der anderen zentralen Staatsorgane, die Leiter der wirtschaftsleitenden Organe und die Betriebsleiter haben im Rahmen ihrer Leitungstätigkeit die Einhaltung des Arbeitsrechts in ihren Verantwortungsbereichen zu kontrollieren. Sie sind verpflichtet, bei Verletzung arbeitsrechtlicher Bestimmungen die Gesetzlichkeit wiederherzustellen, die erforderlichen Maßnahmen zur Verhinderung künftiger Rechtsverletzungen zu treffen und die Verantwortlichen zur Rechenschaft zu ziehen.

(2) Die örtlichen Volksvertretungen und deren Räte tragen eine hohe Verantwortung für die strikte Einhaltung der sozialistischen Gesetzlichkeit, für die Festigung der Sicherheit und Ordnung im Territorium und üben hierzu die Kontrolle aus. Sie nutzen dabei die Kontrollergebnisse der Organe der Arbeiter- und Bauern-Inspektion. Die Räte der Bezirke und Kreise bzw. Stadtbezirke kontrollieren die Einhaltung des Arbeitsrechts in ihrem Territorium unabhängig von der Unterstellung der Betriebe. Sie sind berechtigt, bei Verletzung arbeitsrechtlicher Bestimmungen vom zuständigen Leiter oder Organ die Wiederherstellung der Gesetzlichkeit zu verlangen. Sie können fordern, daß die Verantwortlichen auf der Grundlage der Rechtsvorschriften disziplinarisch bzw. materiell zur Verantwortung gezogen oder andere geeignete Erziehungsmaßnahmen angewendet werden.

(3) Die Staatsanwaltschaft sowie andere staatliche Kontroll- und Aufsichtsorgane kontrollieren im Rahmen der ihnen durch Rechtsvorschriften übertragenen Aufgaben und Befugnisse die Einhaltung des Arbeitsrechts.

§ 292

Gesellschaftliche Kontrolle

(1) Die Gewerkschaften üben durch ihre Vorstände und Leitungen und andere gewerkschaftliche Organe sowie durch den

Einsatz von Arbeiterkontrolleuren die gesellschaftliche Kontrolle über die Einhaltung des Arbeitsrechts aus.

(2) Die Vorstände und Leitungen der Gewerkschaften sind berechtigt, von den zuständigen Leitern Auskünfte und Stellungnahmen anzufordern und in Unterlagen einzusehen. Sie können bei Verletzung arbeitsrechtlicher Bestimmungen fordern, daß die Gesetzlichkeit wiederhergestellt wird und die Verantwortlichen auf der Grundlage der Rechtsvorschriften disziplinarisch oder materiell zur Verantwortung gezogen, Ordnungsstrafverfahren eingeleitet oder andere geeignete Erziehungsmaßnahmen angewendet werden. Der zuständige Leiter hat innerhalb von 2 Wochen schriftlich mitzuteilen, was auf Grund der gewerkschaftlichen Forderung veranlaßt wurde bzw. aus welchen Gründen ihr nicht gefolgt werden kann.

(3) Die Leitungen der Freien Deutschen Jugend haben das Recht, gemeinsam mit den Vorständen und Leitungen der Gewerkschaften die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen zur Förderung und zum Schutz der werktätigen Jugend zu kontrollieren.

(4) Die Gewerkschaften und die Leitungen der Freien Deutschen Jugend führen ihre Kontrollen über die Einhaltung des Arbeitsrechts in enger Zusammenarbeit mit den Organen der Arbeiter- und Bauern-Inspektion durch.

§ 293

Kontrolle des Gesundheits- und Arbeitsschutzes durch die Gewerkschaften

(1) Die Kontrolle über den Gesundheits- und Arbeitsschutz in den Betrieben wird vom Freien Deutschen Gewerkschaftsbund durch die Arbeitsschutzinspektionen ausgeübt.

(2) Zur Wahrnehmung ihrer Kontrollaufgaben haben die Arbeitsschutzinspektoren des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes das Recht, Arbeitsstätten, Betriebsanlagen und -einrichtungen jederzeit zu betreten, Einsicht in Unterlagen zu nehmen

und Auskünfte zu verlangen sowie Ermittlungen über Ursachen von Gefährdungen für Leben und Gesundheit, von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und sonstigen arbeitsbedingten Erkrankungen durchzuführen.

(3) Die Arbeitsschutzinspektoren sind berechtigt, dem Betriebsleiter Auflagen zur Durchsetzung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes zu erteilen und ihn zu beauftragen, Arbeitsmittel einschließlich Anlagen unverzüglich stillzulegen, wenn das Leben von Werkträgigen unmittelbar gefhrdet ist oder die unmittelbare Gefahr einer erheblichen Gesundheitsschädigung besteht.

§ 294

Kontrolle des Gesundheits- und Arbeitsschutzes durch staatliche Organe

(1) Die Kontrolle, Anleitung und Überwachung auf bestimmten Gebieten des Gesundheits- und Arbeitsschutzes wird durch spezielle staatliche Organe ausgeübt. Sie haben im Rahmen ihrer in Rechtsvorschriften geregelten Zuständigkeit insbesondere das Recht, Arbeitsstätten, Betriebsanlagen und -einrichtungen jederzeit zu betreten,

Einsicht in Unterlagen zu nehmen und Auskünfte zu verlangen, Ermittlungen durchzuführen und an Untersuchungen teilzunehmen. Sie sind berechtigt, dem Betriebsleiter Auflagen zur Durchsetzung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes zu erteilen und ihn zu beauftragen, Arbeitsmittel einschließlich Anlagen unverzüglich stillzulegen, wenn das Leben von Werkträgigen unmittelbar gefhrdet ist oder die unmittelbare Gefahr einer erheblichen Gesundheitsschädigung besteht.

(2) Die staatlichen Organe des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sind verpflichtet, mit den gewerkschaftlichen Kontrollorganen und den Organen der Arbeiter- und Bauern-Inspektion eng zusammenzuarbeiten.

§ 295

Verantwortlichkeit bei Verletzung arbeitsrechtlicher Bestimmungen

Betriebsleiter und leitende Mitarbeiter, die schuldhaft arbeitsrechtliche Bestimmungen verletzen, werden entsprechend den Rechtsvorschriften disziplinarisch, materiell, ordnungsstrafrechtlich bzw. strafrechtlich zur Verantwortung gezogen.

17. Kapitel

Entscheidung von Arbeitsstreitfällen und von Streitfällen auf dem Gebiet der Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten

§ 296

Grundsätze

(1) Werkträgige und Betriebe haben das Recht, die Hilfe der Organe zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen und Sozialversicherungsstreitfällen in Anspruch zu nehmen.

(2) Die Organe zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen und Sozialversicherungsstreitfällen haben die Aufgabe, zur Festigung und Entwicklung sozialistischer Arbeitsverhältnisse in den Betrieben beizutragen, indem sie Streitfälle untersuchen, entscheiden und auswerten. In ihrer gesamten Tätigkeit haben sie darauf hinzuwirken, das sozialistische Arbeitsrecht durchzusetzen,

die gesetzlich garantierten Rechte der Werkträgigen zu sichern, das Rechtsbewußtsein der Werkträgigen zu erhöhen und dem Entstehen von Streitfällen, Rechtsverletzungen und Verstößen gegen die sozialistische Arbeitsmoral vorzubeugen.

(3) Die Untersuchung, Entscheidung und Auswertung von Arbeitsstreitfällen erfolgt unter Mitwirkung der Werkträgigen und ihrer Gewerkschaften. Sozialversicherungsstreitfälle werden unmittelbar durch gewerkschaftliche Organe entschieden.

(4) Die Organe zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen und Sozialversicherungsstreitfällen haben die Beteiligten über ihre Rechte und Pflichten zu beraten und bei der Wahrnehmung ihrer Rechte zu unter-

stützen. Die Beteiligten an Streitfällen haben das Recht und die Pflicht, am Verfahren teilzunehmen und an der Feststellung des Sachverhalts aktiv mitzuwirken. Sie haben Anspruch darauf, von dem für die Entscheidung zuständigen Organ gehört zu werden. Alle Entscheidungen sind in der gesetzlich vorgeschriebenen Frist zu treffen und mit einem Hinweis auf bestehende Einspruchsmöglichkeiten zu versehen.

(5) Die Organe zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen und Sozialversicherungstreitfällen haben Beteiligte an Streitfällen, die unverschuldet eine Frist zur Einlegung eines Einspruchs versäumen, auf Antrag von den nachteiligen Folgen der Fristversäumnis zu befreien. Ein verspäteter Einspruch eines Werkstätigen kann auch dann als rechtzeitig eingelegt behandelt werden, wenn dafür schwerwiegende Gründe vorliegen und dies im Interesse des Werkstätigen dringend geboten ist.

Organe zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen

§ 297

Arbeitsstreitfälle werden auf der Grundlage eines Antrages, eines Einspruchs oder einer Klage in einem rechtlich geregelten Verfahren durch

- a) die Konfliktkommissionen,
- b) die Kreisgerichte,
- c) die Bezirksgerichte und
- d) das Oberste Gericht

entschieden. Dazu bestehen bei den Kreisgerichten Kammern und bei den Bezirksgerichten sowie beim Obersten Gericht Senate für Arbeitsrecht.

§ 298

(1) Die Wahl, Zuständigkeit und Arbeitsweise der Konfliktkommissionen werden durch Rechtsvorschriften geregelt.

(2) Der Werkstätige bzw. der Betrieb kann gegen einen Beschluß der Konfliktkommission in Arbeitsstreitfällen innerhalb von 2 Wochen nach Zugang Einspruch beim Kreisgericht einlegen.

(3) Gegen die Entscheidung des Kreisgerichts oder des Bezirksgerichts, wenn dieses als Gericht 1. Instanz entschieden hat, kann der Werkstätige bzw. der Betrieb in-

nerhalb von 2 Wochen nach Zustellung der Entscheidung Berufung einlegen.

(4) Die Tätigkeit der staatlichen Gerichte in Arbeitsrechtssachen wird durch Rechtsvorschriften geregelt.

Rechte der Gewerkschaften

§ 299

(1) Der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund hat das Recht, dem Minister der Justiz die Vorschläge für die Wahl der Richter der Kammern und Senate für Arbeitsrecht der Kreis- und Bezirksgerichte zu unterbreiten.

(2) Die Schöffen der Kammern für Arbeitsrecht der Kreisgerichte werden in öffentlichen Versammlungen in den Betrieben durch die wahlberechtigten Werkstätigen auf Vorschlag des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes gewählt. Die Schöffen der Senate für Arbeitsrecht der Bezirksgerichte werden auf Vorschlag des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes durch die Bezirkstage gewählt. Die Schöffen des Senats für Arbeitsrecht des Obersten Gerichts werden auf Vorschlag des Staatsrates durch die Volkskammer gewählt. Sie werden vom Bundesvorstand des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes dem Staatsrat vorge schlagen.

§ 300

(1) Die zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitungen haben das Recht, an der Durchführung und Auswertung von Beratungen der Konfliktkommissionen mitzuwirken und ihren Standpunkt zur Rechtsverletzung bzw. zum Rechtsstreit darzulegen.

(2) Die zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitungen können vom Betriebsleiter bzw. von leitenden Mitarbeitern die Auswertung von Konfliktkommissionsberatungen und Gerichtsverfahren im Betrieb bzw. in Bereichen des Betriebes fordern.

§ 301

(1) Die Vorstände und Leitungen der Gewerkschaften haben das Recht, zur Wahrung der Rechte der Werkstätigen in arbeitsrechtlichen Verfahren vor den Gerichten Prozeßvertretungen zu übernehmen.

(2) Die Vorstände und Leitungen der Gewerkschaften haben das Recht, in Arbeitsrechtssachen mitzuwirken, insbesondere Stellung zu nehmen, Empfehlungen zur Sachaufklärung zu geben und Beweis-anträge zu stellen. Sie haben das Recht, eine Gerichtskritik sowie eine besondere Verfahrensauswertung durch das Gericht zu beantragen.

(3) Die Gerichte berichten den Vorständen des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes ihres Territoriums über Erfahrungen aus ihrer Tätigkeit und über die gewerkschaftliche Mitwirkung in Arbeitsrechtssachen sowie über die Anwendung des sozialistischen Arbeitsrechts in den Betrieben. Die Vorstände des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes haben das Recht, diese Berichterstattung in regelmäßigen Abständen zu verlangen.

Organe zur Entscheidung von Streitfällen auf dem Gebiet der Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten

§ 302

Streitfälle auf dem Gebiet der Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten sowie Streitfälle über die Anerkennung eines Unfalls als Arbeitsunfall bzw. einer Krankheit als Berufskrankheit werden in einem rechtlich geregelten Verfahren auf der Grundlage eines Einspruchs oder eines Antrages entschieden durch

- a) Kreisbeschwerdekommissionen für Sozialversicherung des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes,
- b) Bezirksbeschwerdekommissionen für Sozialversicherung des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes,
- c) die Zentrale Beschwerdekommission für Sozialversicherung des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes.

§ 303

(1) Der Werkstätige kann bei der Kreisbeschwerdekommission für Sozialversicherung des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes Einspruch gegen eine Entscheidung der Betriebsgewerkschaftsleitung oder der Verwaltung der Sozialversicherung beim Kreisvorstand des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes aus der Anwendung der Bestimmungen der Sozialversicherung der

Arbeiter und Angestellten einlegen. Das gleiche gilt für den Betrieb bei Entscheidungen über die Anerkennung eines Unfalls als Arbeitsunfall oder einer Krankheit als Berufskrankheit. Der Einspruch ist innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Entscheidung einzulegen.

(2) Die Wahl, Aufgaben und Arbeitsweise der Beschwerdekommissionen für Sozialversicherung des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes werden durch eine gemeinsame Richtlinie des Ministerrates und des Bundesvorstandes des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes geregelt.

§ 304

Mitwirkung des Staatsanwalts

Der Staatsanwalt ist befugt, bei den Konfliktkommissionen, Gerichten und Beschwerdekommissionen für Sozialversicherung des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes selbständig arbeits- bzw. sozialversicherungsrechtliche Verfahren einzuleiten. Er kann Einspruch bzw. Protest gegen Entscheidungen dieser Organe einlegen und in allen Verfahren mitwirken und Anträge stellen.

§ 305

Verfahrenskosten

(1) Alle Verfahren vor den Organen zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen und Sozialversicherungsstreitfällen sind gebührenfrei. Auslagen dieser Organe (z. B. Entschädigungen von Zeugen und Sachverständigen) werden den Beteiligten nicht in Rechnung gestellt.

(2) In arbeitsrechtlichen Verfahren vor den Konfliktkommissionen und Gerichten trägt jeder Beteiligte die ihm entstehenden Aufwendungen bzw. außergerichtlichen Kosten selbst. Unterliegt der Betrieb ganz oder teilweise, hat er dem Werkstätigen die notwendigen Aufwendungen bzw. außergerichtlichen Kosten zu erstatten. In anderen Fällen kann der Betrieb dem Werkstätigen Aufwendungen erstatten.

(3) In Verfahren vor den Beschwerdekommissionen für Sozialversicherung des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes sind dem Werkstätigen die notwendigen Aufwendungen aus dem Haushalt der Sozialversicherung zu erstatten.

Einführungsgesetz zum Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik

vom 16. Juni 1977
(GBl. I Nr. 18 S. 228)

I.

Anwendungsbestimmungen

§ 1

Inkrafttreten des Arbeitsgesetzbuches

Das Arbeitsgesetzbuch tritt am 1. Januar 1978 in Kraft.

Anwendung des Arbeitsgesetzbuches

§ 2

Für Rechte und Pflichten, die vor Inkrafttreten des Arbeitsgesetzbuches aus Arbeitsrechtsverhältnissen entstanden sind, ist das bis zu diesem Zeitpunkt geltende Recht maßgebend, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist.

§ 3

Enthalten Rechtsvorschriften einschließlich der Rahmenkollektivverträge, die vor dem 1. Januar 1978 in Kraft getreten sind, für Werk tätige günstigere Regelungen, gelten diese weiter.

§ 4

Der Ministerrat kann in Rechtsvorschriften festlegen, daß für Arbeiter und Angestellte geltende Bestimmungen, die die Arbeits- und Lebensbedingungen betreffen, auch für Mitglieder sozialistischer Produktionsgenossenschaften Anwendung finden.

§ 5

Der Ministerrat kann zur Vorbeugung und Bekämpfung von Katastrophen oder ähnlichen Gefahrensituationen und zur Beseitigung ihrer Folgen sowie zur Gewährleistung der Sicherheit des Staates vom Arbeitsgesetzbuch abweichende Regelungen in Rechtsvorschriften treffen oder andere Staatsorgane damit beauftragen.

§ 6

Einspruchsfristen

Die Einspruchsfristen gemäß den §§ 69 und 257 Abs. 3 Arbeitsgesetzbuch gelten auch für Beurteilungen bzw. Verweise und strenge Verweise, die vor dem Inkrafttreten des Arbeitsgesetzbuches angefertigt bzw. ausgesprochen wurden. Die Frist beginnt mit dem Tag des Inkrafttretens des Arbeitsgesetzbuches.

§ 7

Verjährung

Für Lohn- und Schadenersatzansprüche des Werk tätigen gegen den Betrieb, die vor dem Inkrafttreten des Arbeitsgesetzbuches entstanden und noch nicht verjährt sind, gilt die Verjährungsfrist von 3 Jahren. Der Beginn der Frist richtet sich nach den Bestimmungen des § 128 bzw. § 272 Arbeitsgesetzbuch.

§ 8

Materielle Verantwortlichkeit

(1) Wird der Werk tätige für einen fahrlässig verursachten Schaden materiell ver-

antwortlich gemacht, der vor dem Inkrafttreten des Arbeitsgesetzbuches verursacht wurde, richtet sich die Höhe der Schadenersatzpflicht nach den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches.

(2) Die Frist zur Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit gemäß § 265 Abs. 1 Satz 2 Arbeitsgesetzbuch ist auch auf die Ansprüche anzuwenden, die bis zum Inkrafttreten des Arbeitsgesetzbuches entstanden sind und bis dahin nicht verjährt waren. Endet infolge der Anwendung dieser Bestimmung die Frist früher, kann die materielle Verantwortlichkeit noch bis 3 Monate nach Inkrafttreten des Arbeitsgesetzbuches geltend gemacht werden.

§ 9

Erlöschen einer fristlosen Entlassung

Die Bestimmungen über das Erlöschen von Disziplinarmaßnahmen gemäß § 258 Arbeitsgesetzbuch gelten auch für fristlose Entlassungen, die vor dem Inkrafttreten des Arbeitsgesetzbuches ausgesprochen wurden.

II.

Übergangsregelungen

§ 10

Erholungsurlaub

Bis zum Inkrafttreten der Neuregelung des Erholungsurlaubs entsprechend dem gemeinsamen Beschluß des Zentralkomitees der SED, des Bundesvorstandes des FDGB und des Ministerrates der DDR vom 27. Mai 1976 über die weitere planmäßige Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen im Zeitraum 1976–1980 gilt folgendes:

- a) Der Grundurlaub beträgt
 - für Lehrlinge 24 Werktage,
 - für Jugendliche im Alter bis zu 16 Jahren 21 Werktage, im Alter von 16 bis 18 Jahren 18 Werktage,
 - für die anderen Werktätigen 12 Werktage.
- b) Kämpfer gegen den Faschismus und Verfolgte des Faschismus erhalten einen jährlichen Erholungsurlaub von 27 Werktagen. Alle Arten von Zusatzurlaub außer arbeitsbedingtem Zusatzurlaub

werden bei Vorliegen der Voraussetzungen zusätzlich gewährt.

- c) Schwerbeschädigte, Tuberkulosekranke und -rekonvaleszenten erhalten einen Zusatzurlaub von 3 und Blinde von 6 Werktagen.

Bis zur Neuregelung finden im übrigen die zur Zeit geltenden Rechtsvorschriften über den Erholungsurlaub Anwendung, soweit im Arbeitsgesetzbuch nichts anderes bestimmt ist.

§ 11

Ist in Rahmenkollektivverträgen festgelegt, daß Werkstätige Lohn nach einer niedrigeren Lohn- oder Gehaltsgruppe erhalten, wenn sie die für die vereinbarte Arbeitsaufgabe erforderliche Qualifikation nicht besitzen, gelten diese Regelungen bis zu ihrer Änderung weiter.

III.

Schlußbestimmungen

§ 12

Verweisung auf Bestimmungen, die geändert oder aufgehoben werden

(1) Sind in Rechtsvorschriften einschließlich der Rahmenkollektivverträge arbeitsrechtliche Regelungen enthalten, die dem Arbeitsgesetzbuch widersprechen, sind an deren Stelle die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches anzuwenden. Das gilt nicht für die im § 3 genannten Regelungen.

(2) Wird in Rechtsvorschriften einschließlich der Rahmenkollektivverträge auf Bestimmungen verwiesen, die durch das Arbeitsgesetzbuch geändert werden, treten an deren Stelle die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches. Das gleiche gilt für Bestimmungen, die durch dieses Gesetz aufgehoben werden.

§ 13

(1) Durchführungsverordnungen zu diesem Gesetz erläßt der Ministerrat in Übereinstimmung mit dem Bundesvorstand des FDGB.

(2) Durchführungsbestimmungen zu diesem Gesetz erlassen die zuständigen Minister und Leiter anderer zentraler Staats-

organe in Übereinstimmung mit dem Bundesvorstand des FDGB bzw. den zuständigen Zentralvorständen der Industriegewerkschaften/Gewerkschaften.

§ 14

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1978 in Kraft.

(2) Gleichzeitig treten außer Kraft:

I.

Gesetze

1. Gesetzbuch der Arbeit der Deutschen Demokratischen Republik vom 12. April 1961 (GBl. I Nr. 5 S. 27),
2. Einführungsgesetz vom 12. April 1961 zum Gesetzbuch der Arbeit der Deutschen Demokratischen Republik (GBl. I Nr. 5 S. 49),
3. Gesetz vom 17. April 1963 zur Änderung und Ergänzung des Gesetzbuches der Arbeit (GBl. I Nr. 4 S. 63),
4. Zweites Gesetz vom 23. November 1966 zur Änderung und Ergänzung des Gesetzbuches der Arbeit der Deutschen Demokratischen Republik (GBl. I Nr. 15 S. 111),
5. Gesetz vom 19. Januar 1957 über die Verkürzung der Arbeitszeit (GBl. I Nr. 8 S. 73; Ber. GBl. I Nr. 13 S. 120),
6. Gesetz vom 26. Mai 1967 zur Änderung gesetzlicher Bestimmungen (GBl. I Nr. 9 S. 89),
7. § 17 des Einführungsgesetzes vom 12. Januar 1968 zum Strafgesetzbuch und zur Strafprozeßordnung der Deutschen Demokratischen Republik (GBl. I Nr. 3 S. 97),
8. § 21 des Gesetzes vom 11. Juni 1968 über die gesellschaftlichen Gerichte der Deutschen Demokratischen Republik — GGG — (GBl. I Nr. 11 S. 229),
9. § 17 des Einführungsgesetzes vom 12. Januar 1968 zum Strafgesetzbuch und zur Strafprozeßordnung der Deutschen Demokratischen Republik (GBl. I Nr. 3 S. 97),
10. Anordnung vom 20. April 1955 über die Regelung der Arbeitszeit bei Heimfahrten der Mitarbeiter in den staatlichen Organen (GBl. I Nr. 34 S. 290),
11. Anordnung vom 15. Dezember 1955 über die Regelung der Arbeitszeit zu Weihnachten und zu Neujahr in einschichtig arbeitenden Betrieben, die Back- und Konditorware herstellen (GBl. I Nr. 109 S. 931),
12. Beschluß vom 12. April 1956 über die Rahmenarbeitsordnung für die Mitar-

II.

Verordnungen und Beschlüsse des Ministerrates und sonstige Rechtsvorschriften

1. Verordnung vom 28. Januar 1947 über die Pflichtversicherung gegen Arbeits-

losigkeit (veröffentlicht in der Zeitschrift „Arbeit und Sozialfürsorge“ Nr. 5 S. 103),

2. Durchführungsverordnung vom 28. März 1947 zur Verordnung über die Pflichtversicherung gegen Arbeitslosigkeit (veröffentlicht in der Zeitschrift „Arbeit und Sozialfürsorge“ Nr. 8 S. 159),
3. Zweite Durchführungsverordnung vom 27. Dezember 1947 zur Verordnung über die Pflichtversicherung gegen Arbeitslosigkeit (ZVOBl. 1948 Nr. 5 S. 61),
4. Anordnung vom 22. Juni 1949 über die Änderung der Verordnung über die Pflichtversicherung gegen Arbeitslosigkeit (ZVOBl. I Nr. 56 S. 492),
5. Zweite Durchführungsbestimmung vom 21. Juli 1953 zur Verordnung über die Erhöhung der Renten und der Sozialfürsorgeunterstützung (GBl. Nr. 89 S. 910),
6. Verordnung vom 23. Juli 1953 über die Erhöhung des Arbeitslohnes der Arbeiter der volkseigenen Wirtschaft in den Lohngruppen I bis IV (GBl. Nr. 88 S. 885; Ber. GBl. Nr. 99 S. 990),
7. Verordnung vom 17. Dezember 1953 über die Erhöhung des Arbeitslohnes für qualifizierte Arbeiter der Lohngruppen V bis VIII in bestimmten Zweigen der volkseigenen Wirtschaft (GBl. Nr. 135 S. 1330),
8. Vierte Durchführungsbestimmung vom 10. März 1954 zur Verordnung über die Erhöhung des Arbeitslohnes für qualifizierte Arbeiter der Lohngruppen V bis VIII in bestimmten Zweigen der volkseigenen Wirtschaft (GBl. Nr. 30 S. 300),
9. Verordnung vom 18. März 1954 über die Vergütung der Tätigkeit der Lehrkräfte an den Verwaltungsschulen der Deutschen Demokratischen Republik (GBl. Nr. 31 S. 308),
10. Anordnung vom 20. April 1955 über die Regelung der Arbeitszeit bei Heimfahrten der Mitarbeiter in den staatlichen Organen (GBl. I Nr. 34 S. 290),
11. Anordnung vom 15. Dezember 1955 über die Regelung der Arbeitszeit zu Weihnachten und zu Neujahr in einschichtig arbeitenden Betrieben, die Back- und Konditorware herstellen (GBl. I Nr. 109 S. 931),
12. Beschluß vom 12. April 1956 über die Rahmenarbeitsordnung für die Mitar-

- beiter der zentralen staatlichen Organe (GBl. I Nr. 47 S. 397),
13. Anordnung vom 26. November 1957 über die Tätigkeit der wissenschaftlichen Assistenten und Oberassistenten an den Universitäten und Hochschulen (GBl. I Nr. 76 S. 620),
 14. Anordnung vom 31. März 1959 über die Zahlung von Prämien in Forschungs- und Entwicklungsstellen sowie selbständigen Konstruktionsbüros (GBl. II Nr. 7 S. 81),
 15. Anordnung Nr. 2 vom 17. April 1961 über die Bildung und Verwendung des Prämienfonds in den volkseigenen Projektierungsbetrieben und Projektierungsabteilungen (GBl. III Nr. 12 S. 159),
 16. Beschluß vom 9. April 1959 über die Unterstützung der Ständigen Produktionsberatung in den sozialistischen Betrieben durch die Betriebsleitungen und die Organe der staatlichen Verwaltung (GBl. I Nr. 25 S. 329),
 17. Richtlinie vom 1. Oktober 1959 über die arbeitsrechtliche und finanzielle Regelung beim körperlichen Arbeitseinsatz der Mitarbeiter der Staats- und Wirtschaftsorgane (GBl. I Nr. 58 S. 773),
 18. Verordnung vom 15. Juni 1961 über das Verfahren bei der Berufung und Abberufung von Werkträgern (GBl. II Nr. 38 S. 235),
 19. Verordnung vom 29. Juni 1961 über die Aufhebung und das Weitergelten von arbeitsrechtlichen Bestimmungen (GBl. II Nr. 43 S. 279),
 20. Anordnung vom 1. September 1961 zur Bildung und Eingruppierung von Arbeitsbereichen (GBl. II Nr. 68 S. 458),
 21. Anordnung Nr. 2 vom 20. Dezember 1961 über die Urlaubsvergütung für die Beschäftigten in den volkseigenen Betrieben der Land- und Forstwirtschaft (GBl. II Nr. 83 S. 564),
 22. Anordnung vom 3. Dezember 1964 über den Abschluß zeitlich begrenzter Arbeitsverträge mit Aushilfskräften (GBl. II Nr. 127 S. 1043),
 23. Verordnung vom 8. April 1965 über Ehrenpensionen für Kämpfer gegen den Faschismus und für Verfolgte des Faschismus sowie für deren Hinterbliebene (GBl. II Nr. 41 S. 293),
 24. Erste Durchführungsbestimmung vom 8. April 1965 zur Verordnung über Ehrenpensionen für Kämpfer gegen den Faschismus und für Verfolgte des Faschismus sowie für deren Hinterbliebene (GBl. II Nr. 41 S. 295),
 25. Zweite Verordnung vom 21. Oktober 1966 über Ehrenpensionen für Kämpfer gegen den Faschismus und für Verfolgte des Faschismus sowie für deren Hinterbliebene (GBl. II Nr. 158 S. 1253),
 26. Verordnung vom 22. Dezember 1965 über Lohnausgleich für Kampfgruppenangehörige (GBl. II 1966 Nr. 2 S. 5),
 27. Anordnung vom 7. Juli 1966 über die Aus- und Weiterbildung von Frauen für technische Berufe und ihre Vorbereitung für den Einsatz in leitenden Tätigkeiten (Sonderdruck Nr. 545 des Gesetzblattes),
 28. Direktive vom 3. Mai 1967 zur Vorbereitung und Einführung der durchgängigen 5-Tage-Arbeitswoche und zur Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bei gleichzeitiger Neuregelung der Arbeitszeit in einigen Wochen mit Feiertagen in der Volkswirtschaft der Deutschen Demokratischen Republik (GBl. II Nr. 38 S. 241),
 29. Anordnung vom 13. Dezember 1970 zur Unterstützung von Werkträgern mit Kindern durch die Betriebe bei Erkrankung der nichtberufstätigen Ehegatten (GBl. II Nr. 102 S. 778),
 30. Zweite Durchführungsbestimmung vom 15. Mai 1971 zur Verordnung über die Vorbereitung und Durchführung des Einsatzes der Hoch- und Fachschulabsolventen des Direktstudiums und die Förderung der Absolventen beim Übergang vom Studium zur beruflichen Tätigkeit — Absolventenordnung — (GBl. II Nr. 52 S. 442),
 31. Anordnung vom 12. November 1973 über Qualifizierungsverträge (GBl. I Nr. 55 S. 542).

Sachregister

Die Ziffern nach dem jeweiligen Sachwort verweisen auf die Paragraphen des Arbeitsgesetzbuches bzw. bei den vorgesetzten Buchstaben „EG“ auf die Paragraphen des Einführungsgesetzes zum Arbeitsgesetzbuch, die Ziffern in den Klammern verweisen auf die Absätze des jeweiligen Paragraphen.

Halbfett gedruckte Paragraphenziffern verweisen auf die Hauptvorschrift zu einem Sachwort.

- Abberufung** 62–64
Anteilurlaub bei fristloser — 195 (3)
- Abrechnungsfrist** 124 (2)
- Abschlagszahlungen** 124 (3)
- Absolventen** von Hoch- und Fachschulen 15 (3)
- alleinstehende Werktätige**
s. Werkstätige
- Altersrentner** 5
— können Nachtarbeit ablehnen 170 (3)
— können Überstunden ablehnen 175 (2)
Teilbeschäftigung für — 160 (4)
- Altersversorgung**, zusätzliche — der Intelligenz 268 (2)
- Änderungsvertrag** 48 49 54 (2) 268 (2)
Einspruch gegen einen — 60
- Angehörige der bewaffneten Organe**, ehemalige 5
- Angestellter**, vorübergehende Übertragung einer anderen Arbeit 90
- Ansprüche**, zivilrechtliche 273
- anteilige Jahresendprämie** 117 (2)
s. auch Jahresendprämie
- Anteilurlaub** 195
- Antrag auf Abberufung** 63
Beschwerde gegen die Ablehnung eines — 65 (1)
- Arbeiter-und-Bauern-Inspektion** 291 (2)
292 (4) 294 (2)
- Arbeiterversorgung** 228
- Arbeiterwohnungsbau**, genossenschaftlicher (AWG) 232
- Arbeit**, Recht auf — 1 (2)
- Arbeitsaufgabe** 40 (2) 42 43 45 54 (2 3) 67 (1) 72 (2) 73 74 (2) 79 80 (1) 82 (2) 84 (1) 86 89 (2) 101 (1) 102 (1) 140 (1) 145 (1) 209 (2) EG 11
- Vereinbarung der — im Arbeitsvertrag** 40 (1)
- Vereinbarung der — im Delegationungsvertrag** 50 (2)
- Vereinbarung der — im Überleitungsvertrag** 53 (1)
- Arbeitsaufnahme**, Tag der — 40 (1) 42
- Arbeitsauftragsschein** 124 (2)
- Arbeitsausfall**, Lohnanspruch bei — 113–115
- Arbeitsbedingungen** 71 (1)
- Arbeitsberatungen** 24 (2)
- Arbeitsbereitschaft** 180
- Arbeitscharakteristik** 76 (1)
- Arbeitsdisziplin**, sozialistische 22 (2) 81 (2) 91 (1) 93 (1) 266 (1)
- grobe Verletzung der Arbeitspflichten** 156 (4)
- Pflicht zur Einhaltung der —** 2 (5)
- schwerwiegende Verletzung der —** 56 (1) 117 (4)
- Verstoß gegen die —** 252 (2)
- wiederholte grobe Verletzung der —** 141 (3)

- Arbeitserfahrungen** 77 (2)
Arbeiterschwernisse 79 201 (2)
 Erschwerniszuschläge bei besonderen —
 111 112
arbeitsfreie Zeit 166
Arbeitshygiene 76 (1) 86
Arbeitsklassifizierung 79
Arbeitskollektiv 2 (5) 4 6 (3) 21 32 (1) 35
 67 (1) 68 (2) 72 (1 2) 81 (1) 91 (2) 93 (3)
 103 (1) 108 117 (1) 119 (2) 129 (4) 203 (1)
 218 224 (1)
Arbeitskräfteplan 54 (2)
Arbeitskultur 74 (1)
Arbeits-, Lern- und Lebensbedingungen
 der Jugend 4
arbeitsmedizinische Dispensairebetreuung
 s. Dispensairebetreuung, arbeitsmedizini-
 sche
Arbeitsmittel 201 (2) 202 (1) 205 (1—3) 294
 (1)
Arbeitsnormen 75—78 80 (1) 103 (2) 107
 108 110
Arbeitsordnung 82 (3) 91 92 124 (2) 125
 (1) 239 254 (3)
Arbeitsorganisation, wissenschaftliche 71
 (1) 76 (1)
Arbeitsort 16 84 (1)
 Vereinbarung des — im Arbeitsvertrag
 40 (2)
 Vereinbarung des — im Delegationungsver-
 trag 50 (2)
Arbeitspausen 165
Arbeitspflichten 80 81 82 (2) 83 (2) 256 (3)
 s. auch Arbeitsdisziplin, sozialistische
Arbeitspflichtverletzung 252 (1 3 4) 253
 255 (2) 256 (1 2 6) 257 (1) 260 (1)
Arbeitsplatz, geschützter 74 (4)
Arbeitsproduktivität 1 (1) 22 (2) 95 (1) 103
 (1) 116 (1)
 — und sozialistischer Wettbewerb 34 (2)
Arbeitsrechtsverhältnis
 — mit Schülern während eines Teils der
 Ferien 39 (2)
 Begründung von — 38—48 51 53 61 66
Arbeitsschutzbelehrung
 s. Belehrung im Gesundheits- und Arbeits-
 schutz sowie Brandschutz
Arbeitsschutzinspektion (-inspektor) 8 (3)
 201 (2) 293 (1—3)
Arbeitsschutzkommission 201 (2)
Arbeitsschutzobleute 201 (2)
Arbeitsschutzvorschriften 22 (2)
- Arbeitssicherheit** 205 (1)
Arbeitsstätten 201 (2) 202 (1) 205 (1—3)
 293 (2) 294 (1)
Arbeitsstreitfälle, Entscheidung von —
 296—305
Arbeits- und Lebensbedingungen 6 (3) 18
 22 (2) 23 116 (1) EG 4
 Abschluß von Vereinbarungen über die —
 8 (2)
 — der Frauen 3 240 (1)
 — im Frauenförderungsplan 30 (1)
 — und Neuererbewegung 37 (1)
 — und sozialistischer Wettbewerb 34 (2)
 Vereinbarungen im Betriebskollektivver-
 trag zu — 28 (2)
Arbeitsunfall 217—222
 besonderer Kündigungsschutz bei — 58
 Entscheidung über die Anerkennung eines
 — 222
 Jahresendprämie bei — 118 (3)
 Krankengeld bei — 281 285 286
 Leistungen bei — 274 (1)
 Schadenersatz bei — 267—269
 Streitfälle über die Anerkennung als —
 302 303 (1)
 Untersuchung der Ursachen von — 201 (2)
 218
Arbeitsverfahren 201 (2) 202 (1) 205 (1
 2 3)
Arbeitsvertrag 22 (2) 38—48 83 (2)
 — mit Jugendlichen 39
 — nach der Freistellung im Anschluß an
 den Wochenurlaub 247 (2)
 befristeter — 47 48 200
 Mängel des — 44 45 54 (2 3)
 Schadenersatz wegen Pflichtverletzung des
 Betriebes bei Vorbereitung des — 270
 Weiterbeschäftigung der Frau entsprechend
 dem — 247 (2)
Arbeitsveteranen, Betreuung der — 236
Arbeitszeit 80 (1) 95 (2) 107 108 125 (3)
 150 (2) 182 (1 2) 183 (1—3) 199 (1) 240 (2)
 241 (2) 248 (1)
 — für alleinstehende vollbeschäftigte Väter
 251
 Arbeitszeitplanung 22 (2)
 besondere Bestimmungen über die — in
 Rahmenkollektivverträgen 14 (1)
 Dauer der — 160 163 (2)
 Verteilung der — 163 164
 wöchentliche — 160 (2) 164
Arbeitszeitplan 167 170 (1) 176 (1) 180 (1)
Arbeitszeitverlagerung 154 (2)
Arbeit, zumutbare andere 44 (2) 48 (2)
 51 (2) 54 (2 3) 64 (3) 209 (3) 216 (1) 219
 (1) 242 (3).

- Arzneimittel** 280
- Ärzte** 178 (3)
- Ärztberatungskommission**, Zustimmung der — zur Verlängerung der Schonarbeit 216 (2)
- Aufbewahrung des persönlichen Eigentums** des Werkstätigen 91 (2) 239 262 (2)
- Aufhebungsvertrag** 51 52
— zum Lehrvertrag 141 (2)
Einspruch gegen einen — 60
- Auflagen**
der Arbeitsschutzinspektoren 293 (3)
der staatlichen Kontrollorgane 294 (1)
- auftragsgebundene Prämie**
s. Prämien, auftragsgebundene
- Aufwendungen**, Erstattung der notwendigen 306 (2 3)
- Ausbildungsart** 135 (1)
- Ausbildungsberuf** 102 (2) 129 (2) 135 (1)
140 (1 2) 141 (3)
- Ausfertigung**, schriftliche
s. Schriftform
- Aushändigung**
— der Beurteilung 67 (1)
— des Änderungsvertrages zum Qualifizierungsvertrag 155
— des Arbeitsvertrages 42
— des Lehrvertrages 136 (1)
— des Qualifizierungsvertrages 154 (4)
- Aushilfskräfte** 47 (1)
- Ausschuß**, Lohn bei — 109 (1)
Rückforderung von Lohn bei Ausschubarbeit 126 (1)
- Aus- und Weiterbildung** 145—159
— der Frauen während der Freistellung im Anschluß an den Wochenurlaub 247 (1)
Freistellung zur — 182 (2)
schriftlicher Nachweis über die erfolgreich beendete — 150 (3)
- Ausweis für Arbeit und Sozialversicherung** 70
Eintragung staatlicher Auszeichnungen im — 94 (2)
- Auszahlung** der Geldleistungen der Sozialversicherung 275 (1) 276 277 (2)
- Auszeichnungen** 22 (2) 93 94
- Befähigungsnachweis** im Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie Brandschutz 213 (2 3)
- Befreiung von den Folgen der Versäumnung einer Einspruchsfrist** 296 (5)
- befristeter Arbeitsvertrag** 47 48
s. auch Arbeitsvertrag
- Begründung** von Arbeitsrechtsverhältnissen 38—48 51 53 61 66
- Belehrung** im Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie Brandschutz 215 267 (2)
- Belobigung** 93 (2)
- Berechnung**
— der Geldleistungen der Sozialversicherung 275 (2) 276 277 (2)
— des Durchschnittslohnes 123
- Berufsausbildung** 22 (2) 129—144
— mit Abitur 129 (2)
Grundsätze der — 129
- Berufserfahrung**, langjährige 102 (3)
- Berufskrankheit** 217—222
Anerkennung der — 222
besonderer Kündigungsschutz bei — 58
Jahresendprämie bei — 118 (3)
Krankengeld bei — 281 285 286
Schadenersatz bei — 267—269
Streitfälle über die Anerkennung als — 302 303 (1)
Untersuchung der Ursachen von — 201 (2) 218
- berufspraktische Unterweisung**
s. Unterweisung, berufspraktische
- Berufsschulpflicht**, Freistellung zur Erfüllung der gesetzlichen — 182 (3)
- Berufsverkehr** 230
Berücksichtigung des — im Arbeitszeitplan 167 (1)
- Berufswettbewerb** 130 (2) 131 (2) 132 (2)
- Berufung** 15 (1) 38 (2) 117 (2)
- Beschwerderecht** bei einer Abberufung 64 (2) 65
- Besetzungsnormative** 72 (1)
- Bestätigung** und Registrierung von Rahmenkollektivverträgen 14 (2)
- Bestattungsbeihilfe** 281
- Bestattungskosten** 269 (1)
- Betreuung**, soziale 227—236
Arbeiterversorgung 228
Berufsverkehr 230
— der Arbeitsveteranen 236
— der Frauen während der Freistellung im Anschluß an den Wochenurlaub 247 (1)
— der Kinder von Betriebsangehörigen 233
— der Wehrpflichtigen 235
soziale und sanitäre Einrichtungen 229
Unterstützung bei der Wohnraumversorgung 232
Wochenend- und Naherholung 231

- Betrieb** 17
- Betriebsarzt** 170 (2) 242 (2)
- Betriebsgesundheitswesen** 275 (2)
- Einrichtungen des — 218
- Nutzung der Einrichtungen des — durch
Arbeitsveteranen 230
- Betriebsgewerkschaftsleitung**
s. Zustimmung der —
- Betriebskollektiv** 2 (5) 18 19
- Betriebskollektivvertrag** 22 (2) 24 (1) 28
29 150 (2) 152 (3) 275 (2)
- Abschluß des — 28 (1)
- Ausarbeitung des — 29 (1)
- Liste der Erschwerniszuschläge 112 (2)
- Liste des arbeitsrechtlichen Zusatzurlaubes
als Anlage zum — 191 (3)
- Maßnahmen zum sozialistischen Wettbewerb
im — 35
- Rechenschaft über die Erfüllung des — 19
(2) 29 (3)
- Vereinbarung betrieblicher Auszeichnungen
im — 93 (2)
- Vereinbarung der Prämienformen und
Prämienbedingungen im — 116 (2)
- Vereinbarung der Verwendung der Mittel
des Kultur- und Sozialfonds im — 237
(2)
- Vereinbarung der Voraussetzung für die
Gewährung und die Höhe der Jahresendprämie
im — 118 (1)
- Vereinbarung der Zahlung von Jahresendprämien
im — 117 (1)
- Betriebsleiter, Verantwortung des** —
18—21
- Betriebssportgemeinschaft** 31 (2) 223 (1)
226 (2)
- Betriebsstörung** 86 114 172 (2)
- Betriebsteil** 17 (3) 85 (1 2)
- als Arbeitsort 40 (2)
- Betriebswechsel** 117 (2)
- Betriebszugehörigkeit, keine Unterbrechung
der** — durch die Freistellung von
Frauen im Anschluß an den Wochen-
urlaub 247 (1)
- Beurteilung** 22 (2) 67—69 EG 6
- Bevollmächtigte für Sozialversicherung**
275 (3)
- Beweisantrag** 301 (2)
- Bezirksbeschwerdekommision für Sozial-
versicherung** 302
- Bezirksgericht, Senat für Arbeitsrecht**
297
- Bildung, Recht auf** — 1 (2)
- Blinde, Zusatzurlaub für** — 193 EG 10
- Blindengeld** 290
- Bruttodurchschnittsverdienst** (Bruttover-
dienst) 278 (2) 282 (2—4)
- Berechnung des — 288
- Bürger**
- Arbeitsrechtsverhältnis zwischen — 15 (2)
- anderer Staaten 16
- Delegierungsvertrag** 50 85 (1)
- Dienstleistungen** 228 (2)
- Dienstreisen, Entschädigungszahlungen
bei** — 122
- Dienstverhältnis als Soldat, Unteroffizier
und Offizier auf Zeit, besonderer Kün-
digungsschutz während des** — 58
- Dispensairebetreuung, arbeitsmedizinische**
208
- Disziplinarbefugnis** 91 (2)
- Disziplinarbefugter** 254 (2 3) 255 (2) 256
(1 3)
- disziplinarische Verantwortlichkeit**
s. Verantwortlichkeit, disziplinarische
- Disziplinarmaßnahmen** 56 (1) 254 255
257 (2 3)
- Erlöschen von — 258 EG 9
- Disziplinarverfahren** 255 (1 2) 256 (1—6)
257 (1 2)
- Durchführung eines — 256 (3—5)
- Einleitung eines — 255 (2) 256 (1 2)
- Durchschnittslohn** 60 (3)
- Anspruch auf — bei Delegierungen 50 (4)
- Berechnung des — 123
- bei Arbeitszeitverkürzungen für be-
stimmte Werkstätige, die besonders
schwere Arbeit leisten 160 (3)
- bei Arbeitszeitverkürzungen für Mehr-
schichtarbeiter und Mütter mit mehre-
ren Kindern bis zu 16 Jahren bzw. mit
einem schwerstgeschädigten Kind 160
(3)
- bei Ausfallzeiten wegen Naturereignis-
sen, Verkehrsstörungen usw. 115
- bei berufspraktischer Unterweisung
113
- bei Betriebsstörungen, Warte- und Still-
standszeiten 114
- bei Einführung einer neuen Lohnform
105 (2)
- bei Freistellungen für bestimmte medi-
zinische Untersuchungen und Behand-
lungen gemäß § 183 Abs. 1 183 (1)
- bei Freistellungen gemäß § 182
Abs. 1—3 182 (4)
- bei Kurzpausen im Dreischichtsystem
oder ununterbrochener Produktion
165 (3)
- beim Aufsuchen der Schwangerenbera-
tungsstelle und Mütterberatung 248 (2)

- bei Übertragung anderer Arbeit an Schwangere, stillende Mütter und Frauen mit Kindern im Alter bis zu einem Jahr 242 (3)
- bei vorübergehender Übertragung einer anderen Arbeit 89 (3)
- für die Zeit der Belehrung im Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie Brandschutz 215 (2)
- während der Schonarbeit 216 (3)
- während der Stillpausen 249
- Urlaubsvergütung in Höhe des - 199 (1)

Ehegatte, Unterstützung bei Erkrankung des nichtberufstätigen - 281

Eheschließung, Freistellung bei eigener - 184 (1)

Ehrendienst in den bewaffneten Organen 117 (2)

Ehrentafel 93 (2)

Ehrenurkunde 93 (2)

Eigenheim, Unterstützung beim Bau von - 232

Eigentum, persönliches - des Werkstätigen
Aufbewahrung des - 91 (2) 239

Schadenersatz des Betriebes bei Einsatz des - 271 (2)

Eigentum, sozialistisches 80 (1) 266 (1)
s. auch Verantwortlichkeit, materielle
Schäden am - 252 (1 3 4)
Schutz und Sicherung des - 2 (5)

Eignung, mangelnde
- des Werkstätigen 54 (2 3)
gesundheitliche Nichteignung 209

Einarbeitungsnorm 77 (3)

Einarbeitungszeit 77 (3)

Eingruppierung 100 101

Eingruppierungsunterlagen 100

Einkauf von Waren des täglichen Bedarfs 228 (2)

Einrichtungen, betriebliche
- des Betriebsgesundheitswesens 201 (3)
- zur kulturellen und sportlichen Betätigung und zur sozialen Betreuung 91 (2)
kostenlose Nutzung der Kultur- und Sporteinrichtungen 226

Kultur-, Jugend- und Sporteinrichtungen 224 (2 3) 234 (2)

Pflicht des Werkstätigen zur pflegerischen Behandlung der - 225 (2)

Recht des Werkstätigen auf Nutzung der - 225 (1)

soziale und sanitäre - 229

Einsatzbetrieb 50 (1 4 5)

Einspruch 297 298 (2)

- des Staatsanwalts 304

- gegen die Kündigung des Qualifizierungsvertrages 158

- gegen eine Beurteilung 69

- gegen eine Disziplinarmaßnahme 257 (3)

- gegen eine Entscheidung auf dem Gebiet der Sozialversicherung 302 303

- gegen fristgemäße Kündigung, fristlose Entlassung, Aufhebungsvertrag, Überleitungsvertrag 60

Einspruchsfrist 60 (2) 69 158 298 (2) 303 (1) EG 6

Befreiung von den Folgen der Versäumung der - 296 (5)

Einstellungsgespräch 43 (2)

Einzelvertrag 46

Entlassung, fristlose 56 59 (2 3) 254 (1)

Anteilurlaub bei - 195 (3)

Einspruch gegen eine - 60

Erlöschen der - 258 (2) EG 9

Unzulässigkeit einer - von Lehrlingen 141 (3)

Entschädigungszahlungen 122

Erholungsurlaub 42 61 (3) 189-200 EG 10
Abgeltung des - 62-64

besondere Bestimmungen über den - in Rahmenkollektivverträgen 14 (1)
besonderer Kündigungsschutz während des - 58

- bei Frauen im Zusammenhang mit dem Schwangerschafts- und Wochenurlaub 245

- für alleinstehende vollbeschäftigte Väter 251

Gewährung des - 196-198

Planung des - 22 (2)

Erkrankung des nichtberufstätigen Ehegatten, Unterstützung bei - 281

Erschwerniszuschläge 111 112

Erstattung

- der Kosten bei Unterbrechung der vorfristigen Beendigung des Erholungsurlaubs 198 (3)

- der Qualifizierungskosten 152 (3) 209 (2)

- persönlicher Aufwendungen bei der Aus- und Weiterbildung 150 (2)

erweiterte materielle Verantwortlichkeit 90 (3) 262

s. auch Verantwortlichkeit, materielle
keine - des Lehrlings bei Verlust von Geld, anderen Zahlungsmitteln oder Sachwerten 144

erzieherisches Verfahren

s. Verfahren, erzieherisches

Erziehung, klassenmäßige — der Schuljugend 4

Erziehungsberechtigte

s. Zustimmung, vorherige (schriftliche) der Erziehungsberechtigten

Erziehungsmaßnahmen 52 (1) 56 (1) 291 (2) 292 (2)

Facharbeiterprüfung 138 (2) 140 (3)

Fahrlässigkeit (fahrlässig) 252 (2 3) 261 (2) 262 (1 3) 263

Familienangehörige (Angehörige) 274 (1)
Leistungen der Sozialversicherung für — 278 (1) 280 (1)

Teilnahme der — am geistig-kulturellen und sportlichen Leben des Betriebes 223 (3)

Unterstützung der — von Wehrpflichtigen 235

Feiertagsarbeit 168 169

Zulässigkeit der — 168 (3)

Zuschlag für — 169 (2)

Ferien, freiwillige produktive Tätigkeit von Schülern während eines Teils der — 39 (2)

Ferienplätze, Vergabe von — an Arbeitsveteranen 236

Fern- oder Abendstudium 153 (2)

Freistellung zu Lehrveranstaltungen und Prüfungen im — 182 (2)

Frauen 3 240–250

Arbeitsplätze für — 74 (4)

Aus- und Weiterbildung 148 (1) 241
besonderer Schutz der werktätigen — 210
Teilbeschäftigung für — 160 (4)

Frauenförderungsplan 30 148 (1)

Frauen mit Kindern im Vorschulalter 170 (5) 175 (4)

Freie Deutsche Jugend 4 18 20 (1) 31 (2) 33 (2) 34 (3) 35 37 (1) 130 (1 2) 136 (2) 148 (2) 223 (2) 226 (2) 292 (3)

Freistellung von der Arbeit 181–184 186–188

— aus persönlichen Gründen (Eheschließung, Wohnungswechsel, Tod des Ehegatten u. a.) 184

— bei der Aus- und Weiterbildung 150 (2) 151

— bei Erkrankung des Ehegatten und notwendiger Betreuung zum Haushalt gehörender Kinder 187

— im Anschluß an den Wochenurlaub 246 247

— Jugendlicher zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht 182 (3)

— zur Ableistung des Reservistendienstes 182 (2)

— zur Durchführung des Dienstes in den Kampfgruppen, der Zivilverteidigung und der vormilitärischen Ausbildung 182 (2)

— zur medizinischen Untersuchung und Behandlung 183

— zur Pflege des erkrankten Kindes 186

— zur Teilnahme an Lehrgängen und Veranstaltungen zur politischen und fachlichen Weiterbildung 182 (2)

— zur Teilnahme an Lehrveranstaltungen und Prüfungen im Fern- und Abendstudium 182 (2)

— zur Vorbereitung und Durchführung von gesellschaftlichen, sportlichen und kulturellen Veranstaltungen 182 (2)

— zur Wahrnehmung staatlicher und gesellschaftlicher Funktionen 182 (1)
unbezahlt — 188

freiwillige Zusatzrentenversicherung

s. Zusatzrentenversicherung, freiwillige

Freizeit

Gewährung von — bei Arbeitsbereitschaft 180 (2)

Gewährung von — bei Überstundenarbeit 177 (2) 178 (2 3)

Freizeit und Erholung, Recht auf — 1 (2)

fristgemäße Kündigung

s. Kündigung, fristgemäße

fristlose Entlassung

s. Entlassung, fristlose

Fünfjahrplan, Vorbereitung und Ausarbeitung 7 (1)

Fünf-Tage-Arbeitswoche 161 162

Funktionsplan 73 (2)

Fürsorge im Alter und bei Invalidität, Recht auf — 1 (2)

Gegenpläne 32 (2)

Gegenstände, Sicherung mitgebrachter — 239

Gehaltsgruppe 61 (3)

Gehaltsprämie, leistungsabhängige 103 (3)

Gehaltszulage bei vorübergehender Übertragung einer anderen Arbeit 90

geistig-kulturelles und sportliches Leben 223–226

Finanzierung des — 237

Recht des Werktätigen auf Teilnahme am — des Betriebes 225 (1)

Geld, erweiterte materielle Verantwortlichkeit bei Verlust von — 262 (1 2)

Gemeinschaftsarbeit, sozialistische 22 (2)
35

Genossenschaften, sozialistische 11 14

Gerichtskritik 301 (2)

geschützter Arbeitsplatz 74 (4)

Gesellschaft für Sport und Technik 31 (2)

gesellschaftliche Organisationen
s. Organisationen, gesellschaftliche

Gesetzlichkeit 291 (1 2) 292 (2)
Massenkontrolle über die Wahrung der —
22 (2)

Gesundheitshelfer 203 (1)

Gesundheitsschädigung, arbeitsbedingte
208 (2)

Gesundheits- und Arbeitsschutz 22 (2) 80
(1) 86 91 (2) 167 (1) **201–222**
Befähigung im — 213 (2 3)
Grundsätze 201–204
Kontrolle des — durch die Gewerkschaften
293
Kontrolle des — durch staatliche Organe
294
Prüfungen im — 211 (2)
Weiterbildung der leitenden Mitarbeiter
im — 213 (1)

Gewährung von Freizeit
s. Freizeit

Gewerkschaften
Kontrolle des Gesundheits- und Arbeitsschutzes durch die — 293
Kontrolle über die Einhaltung des Arbeitsrechts 292 (1 2)
Mitwirkung der Gewerkschaften in Arbeitsrechtssachen 301 (2)
Prozeßvertretung durch die — 301 (1)
Rechte der — 6–8
Stellungnahme der — zu Planentwürfen
7 (2)

Gewerkschaftsgruppenfunktionäre 25 26

Gewerkschaftsleitung, zuständige betriebliche 24 (5)
s. auch Zustimmung der —

Gewerkschaftsmitgliederversammlung
19 (2) 23 29 (2) 33 (1)

Grundurlaub 190 (2) EG 10

Grundwehrdienst, Werktätige während des — 58

Gütekontrolleur 109 (3)

Handwerks- und Gewerbebetriebe 17 (4)

Hauptmahlzeit 228 (1)
Pause für die Einnahme der — 165 (2)

Hausarbeitstag 185
— für alleinstehende vollbeschäftigte Väter 251
keine Abgeltung des — 185 (5)

Haushaltsbuch 35

Haushaltsführung, Entschädigungszahlungen bei arbeitsbedingter doppelter — 122

Heimarbeiter 15 (1)

Hinterbliebene 219 (2) 268 (2) 269 (1) 274 (1)

Initiativprämie 116 (2)

Intelligenz, zusätzliche Altersversorgung der — 268 (2)

Intensivierung der Produktion 22 (2) 37
(1) 103 (1) 116 (1)
— und sozialistischer Wettbewerb 34 (2)

Invalidenrentner, Teilbeschäftigung für — 160 (4)

Invalidität 286 (1)
Abgeltung des Erholungsurlaubs bei — 200
anteilige Jahresendprämie bei Eintritt der — 117 (2)
materielle Versorgung bei — 2 (4)
Recht auf Fürsorge bei — 1 (2)
Rentenleistungen bei — 274 (1)

Jahresendprämie 116 (2) 117 118

Jugend 4 22 (2)
kulturelle, sportliche und touristische Betätigung der — 223 (1)

Jugendbrigaden 35

Jugendliche
Abschluß von Arbeitsverträgen mit — 39 (1)
arbeitsfreie Zeit für — 166 (3)
Arbeitsplätze für — 74 (4)
Berufsschulpflicht 182 (3)
besonderer Kündigungsschutz für — 59 (1)
besonderer Schutz der — 210
Freistellung — zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht 182 (3)
Grundurlaub für — EG 10
Schutz der — im Arbeitsprozeß 4
Überstundenarbeit für — 174 (2) 175 (1)
Unzulässigkeit der Nacharbeit für — 170 (2)

Jugendobjekte 35

Kämpfer gegen den Faschismus und Verfolgte des Faschismus 5

besonderer Kündigungsschutz für -- 58
 59 (2)
 Erholungsurlaub für -- 194 EG 10
 Krankengeld für -- 284
Kampfgruppen, Freistellung zum Dienst in
 den -- 182 (2)
Katastrophen EG 5
 Überstundenarbeit bei -- 172 (2)
Kennzahlen der Arbeitsleistung 75-78
 103 (2) 107 108 110
Kinder
 Feriengestaltung der -- 234 (1)
 Pflege der -- 244 (3)
 Pflege erkrankter -- 233 (2)
 Unterbringung der -- und Arbeitszeitplan
 167 (1)
 Unterstützung bei der Unterbringung der
 -- 233
Kindereinrichtungen, Schaffung und Unter-
 haltung von -- 233 (1)
kirchliche Einrichtungen 15 (2)
Klage 297
Kombinat 17 (3)
Kommission, gewerkschaftliche 27
Konfliktkommissionen 65 (3) 126 (2) 257
 (3) 265 (2) 298 (1) 300 305 (2)
 Einspruch bei der -- 60 158 297
 erzieherisches Verfahren der -- 255 (3)
 Kündigungsschutz für Mitglieder der --
 26 (2)
Kontrollberatung 203 (2)
Kontrolle 267 (1) 291-294
 gesellschaftliche -- der Gewerkschaften 8
 (1) 292
 -- der Aus- und Weiterbildung 146 (3)
 -- der betrieblichen Gewerkschaftsleitun-
 gen über die Wahrung der Rechte der
 Werk tätigen 24 (1)
 -- der Betriebsgewerkschaftsleitung auf
 dem Gebiet der Sozialversicherung 275
 (2)
 -- der Einhaltung des Arbeitsrechts 291
 (1)
 -- der Vertrauensleute und anderen Ge-
 werkschaftsgruppenfunktionäre 25
 -- über den Gesundheits- und Arbeits-
 schutz 8 (3) 293 294
 Massenkontrolle über die Wahrung der
 Gesetzlichkeit 22 (2)
Kontrollorgan, staatliches
 Freistellung bei Ladung vor ein -- 184 (2)
 -- des Gesundheits- und Arbeitsschutzes
 294
Körperschutzmittel 206
 materielle Verantwortlichkeit bei Verlust
 von -- 262 (1)

Kosten

Erstattung der -- bei Unterbrechung oder
 vorfristiger Beendigung des Erholungs-
 urlaubs 198 (3)
 -- der Aus- und Weiterbildung 152

Kraftfahrzeuge 239**Krankengeld** 281 282-287

Dauer der Zahlung des -- 286
 -- bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit
 285
 -- bei Freistellung alleinstehender Werk-
 tätiger zur Pflege erkrankter Kinder
 186 (3)
 -- bei Krankheit 282
 -- für Lehrlinge 283

Krankenhaus

Krankengeld bei stationärer Behandlung
 im -- 286 (2)
 stationäre Behandlung im -- 280

Krankenstand 203 (1) 275 (2)**Krankheit**

s. auch Krankengeld
 besonderer Kündigungsschutz bei -- 58
 Jahresendprämie bei -- 117 (3)
 materielle Versorgung bei -- 2 (4)
 Sach- und Geldleistungen bei -- 274 (1)

**Kreisbeschwerdekommission für Sozialver-
sicherung** 302-305

Kreisgericht, Kammer für Arbeitsrecht
 65 (3) 126 (2) 265 (2)
 Einspruch beim -- 60 158 257 (3) 297

Krippenplatz 296 (2)**Kultur- und Sozialfonds** 22 (2) 237 (1 2)**Kündigung**, fristgemäße 54-59

Einspruch gegen eine -- 60
 -- des befristeten Arbeitsvertrages 54 (3)
 -- des Delegierungsvertrages 50 (5)
 -- des Lehrvertrages 141 (3)

Kündigungsfrist 45 59 (1)**Kündigungsschutz**, besonderer 58 59

-- für Gewerkschaftsfunktionäre und Mit-
 glieder der Konfliktkommissionen 26

Künstler 178 (3)**Kur** 280

Krankengeld bei Durchführung einer --
 286 (2)

Kurzpausen 165 (3)**Lehrjahr** 87 (1)**Lehrkräfte**

Überstunden 178 (3)
 Verteilung der Arbeitszeit für -- 162 (5)
 vorübergehende Übertragung einer ande-
 ren Arbeit an -- und Erzieher 87 (1)

Lehrling 15 (1)
 Beschäftigung zur Ausbildung in den
 Nachtstunden 170 (2)
 Grundurlaub für — EG 10
 Krankengeld bei Arbeitsunfall oder Be-
 rufskrankheit 285
 Krankengeld bei Erkrankung 283
Lehrlingsentgelt 135 (4) 143
Lehrplan 129 (4) 130 (1) 131 (1)
Lehrverhältnis 129 (3)
 Begründung des — 134
Lehrvertrag 134 (1) 135–142
 Änderung des — 137
 Auflösung des — 139–142
 Inhalt und Abschluß des — 135 136
 Verlängerung des — 138
Leistungseinschätzung 67 (2)
Leistungsfonds 22 (2)
leistungsorientierte Lohnpolitik 95 (1)
leitende Mitarbeiter
 s. Mitarbeiter, leitende
Lohnabrechnung 109 (3) 124
Lohnabrechnungsperiode 124 (1)
Lohnabtretung 127 (2)
Lohnbedingungen 22 (2)
Lohnberechnung 103 (2)
 Nachweis über die — 124 (5)
 Rückforderung bei fehlerhafter — 126 (1)
Lohneinbehaltung 127
Lohnform 43 (1) 84 (2) 103–107
Lohngruppe 108
**Lohn nach Qualität und Quantität der Ar-
 beit, Recht auf —** 1 (2)
Lohn- oder Gehaltsgruppe 42 43 (1) 97
 101 (1) 102 (1) EG 11
 Zusage einer höheren — als rechtlich zu-
 lässig 44 (2)
Lohnrückforderung 126
Lohnsteuern 127 (1)
Lohnzahltag 125 (1 4)
Lohn(aus)zahlung 124 125
 Rückforderung bei unrichtiger — 126 (1)
Lohnzahlungsperiode 125 (1)

mangelnde Eignung oder Nichteignung
 s. Eignung, mangelnde
Maßnahmen, erzieherische 253
materielle Sicherheit bei Krankheit und
 Unfällen, Recht auf — 1 (2)

materielle Verantwortlichkeit
 s. Verantwortlichkeit, materielle
 erweiterte materielle Verantwortlichkeit

materielle Versorgung bei Mutterschaft 3

Mehraufwendungen, notwendige 268 (1)

Mehrschichtarbeiter
 Dauer der Arbeitszeit für — 160 (3)
 5-Tage-Arbeitswoche für — 162 (1)
 Pausen für — 165 (3)
 soziale Betreuung der — 227 228 (1) 231
 unterschiedliche Dauer der wöchentlichen
 Arbeitszeit 164

Meister
 Ausbildung zum — 153 (2)
 Überstunden 178 (3)
 „Messe der Meister von morgen“ 22 (2)
 37 (1) 130 (2) 132 (2)

Mindesthрутtolohn 95 96 109 (2)

Minister 10 13 14
 Abberufung durch den — 65 (2)
 Kontrolle der Einhaltung des Arbeitsrechts
 durch die — 291 (1)

Mitarbeiter, leitende 21

Montageeinsätze, Entschädigungszahlungen
 bei — 122

**Mütter, Dauer der Arbeitszeit für vollbe-
 schäftigte — mit mehreren Kindern bis
 zu 16 Jahren bzw. mit einem schwerst-
 geschädigten Kind** 160 (3)

Mütterberatung, Freistellung zum Aufsu-
 chen der — 248 (1)

Mütter mit Kindern bis zu einem Jahr
 Beschäftigungsverbote für — 242 (1 2)
 besonderer Kündigungsschutz für — 58 59
 (2)
 Frauen mit Kindern im Vorschulalter kön-
 nen Nacharbeit und Überstundenar-
 beit ablehnen 243 (2)

Mutterschaft
 Leistungen bei 279 (1) 280 (1)
 materielle Versorgung bei — 3

Mütter, stillende 170 (5) 175 (4)
 Beschäftigungsverbote für — 242 (1 2)
 besonderer Kündigungsschutz für — 58 59
 (2)
 Stillpausen für — 249
 Verbot der Nacharbeit und Überstunden-
 arbeit für — 243 (1)

Mütterunterstützung 246 (4) 281

**Mütter während der Zeit der Freistellung
 nach dem Wochenurlaub**, besonderer
 Kündigungsschutz für — 58 59 (2)

Nacharbeit 109 (1)
 — bei Ausfallzeiten wegen Naturereignis-
 sen, Verkehrsstörungen usw. 115

- bei Freistellung wegen ärztlicher Untersuchungen und Behandlungen 183 (3)
- Nacharbeit** 170 171
- Naturereignisse** 115
- Nettodurchschnittsverdienst** 282 (1–3 5) 284 285 287
- Berechnung des – 288
- Neuereraktiv** 27
- Neuererbewegung** 22 (2) 36 37
- Neuererkonferenz** 37 (1)
- Neuererleistung** 75 (2)
- Niederkunft der Ehefrau**, Freistellung bei – 184 (1)
- Notfälle**, Überstundenarbeit in – 172 (2)

- Oberschule**, allgemeinbildende polytechnische 39 (1) 129 (1)
- Oberstes Gericht**, Senat für Arbeitsrecht 297
- Ordnungsstrafverfahren** 292 (2) 295
- Ordnungswidrigkeit** 256 (2)
- Organisationen**, gesellschaftliche 11 14 17 (2) 18 61 (1) 65 (1) 117 (2) 223 (2) 226 (2) 227
- zentrales Organ einer – 17 (3)
- Organisationen**, internationale 16

- Pausen**
s. Arbeitspausen
Kurzpausen
- Personalakten** 258 (3)
Einsichtnahme in – 24 (2)
- Personalangelegenheiten**, Mitwirkung der Betriebsgewerkschaftsorganisation und ihrer Organe in – 22 (2)
- persönliches Eigentum des Werk tätigen**, Aufbewahrung des – 91 (2) 239
- Pflege erkrankter Kinder**
Freistellung zur – 186
Freistellung zur – und Jahresendprämie 118 (3)
Unterstützung bei der – 233 (2)
Unterstützung der Sozialversicherung bei – 281
- Pflegegeld** 290
- Pflichten**, staatsbürgerliche
grobe Verletzung der – 156 (4)
- schwerwiegende Verletzung der – 56 (1) 117 (4) 141 (3)
- Pflicht**, ehrenvolle – zur Leistung gesellschaftlich nützlicher Tätigkeit 1 (2)
- Pflichtversicherung** 274 (1) 290
s. auch Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten
- Befreiung von der – 278 (1)
- Planaufschlüsselung** 35
- Plandiskussion** 29 (1) 32 33
- Planentwurf** 32 (2)
Stellungnahme der Gewerkschaften zum – 7 (2)
- Planverteidigung** 33 (2)
Einbeziehung der Gewerkschaften in die – 7 (1)
- Prämien** 93 (2) 95 115–120 143 (1)
auftragsgebundene – 110 (2) 119
- Prämienbedingungen** 116 (2)
- Prämienfonds** 22 (2) 116 (1)
- Prämienformen** 116 (2)
- Prämienlohn** 103 (2) 107
- Produktionsgenossenschaften**, sozialistische EG 4
- Prozeßvertretung** durch die Gewerkschaft 301 (1)

- Qualifikation** 22 (2) 77 (1) 79 84 (1) 95 (1 2) 97 101 (2) 102 (3) 146 (1) 147 (1) 156 (4) EG 11
– der Leiter zur Verwirklichung des Arbeitsrechts 13
- Qualifikationsgrad** 102 (2)
- Qualifizierung** 209 (2)
- Qualifizierungsgespräch** 150 (1) 157 (1)
- Qualifizierungskosten**
Erstattung der – bei der Aus- und Weiterbildung im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen und Strukturveränderungen 152 (3)
- Erstattung der – bei Qualifizierung wegen arbeitsbedingter Gesundheitsschädigung 209 (2)
- Qualifizierungsmaßnahmen** 53 (1) 79 121 (1) 146 (3) 147 (1) 149 (2)
- Qualifizierungsvertrag** 102 (2) 150 (2) 152 (3) 153–159 268 (2)
- Qualitätsminderung**
Lohn bei – 109
Rückforderung von Lohn bei – 126 (1)
- Quarantäne** 84 (1)
Abgeltung des Erholungsurlaubs bei – 200

Krankengeld bei — 281 284 287
 — der Kinderkrippe und des Kindergartens 186 (1)

Rahmenkollektivvertrag 10 (1 3) 11 12 14
 97 98 (1) 100 101 (3) 103 (3) 104 (2) 111 (1)
 112 (1 2) 114 125 (3) 162 (2—4) 164 168 (4)
 171 (1) 174 (1) 176 (1 3) 178 (1) 180 (2 4)
 191 (2) EG 3 EG 11 EG 12

Rat des Kreises, Zustimmung des —
 s. Zustimmung des Rates des Kreises bzw.
 Stadtbezirkes

Rat für Sozialversicherung 275 (3)

Rationalisierungsmaßnahmen 146 (1) 152
 (3) 232 241 (2)

Änderungsvertrag bei — 49 (2)
 Erstattung der Kosten der Aus- und Wei-
 terbildung bei — 152 (3)
 Überbrückungsgeld bei — 121
 Überleitungsvertrag bei — 53 (2)

Rationalisierung, sozialistische — und
 Neuererbewegung 37 (1)

Rechenschaft 23 24 (1) 32 (2)
 — des Betriebsleiters vor den Werkträgern
 19 (2)
 — über die Erfüllung des Frauenförde-
 rungsplanes 30 (3)
 — über die Erfüllung des Qualifizierungs-
 vertrages 154 (2)
 — über die Neuererbewegung 37 (2)
 — über die Verwirklichung des Jugend-
 förderungsplanes 31 (3)
 — über die Verwirklichung von Vorschlä-
 gen zum Planentwurf 7 (2)

Recht auf Arbeit 1 (2)

Registrierung, Bestätigung und — von Rah-
 menkollektivverträgen 14 (2)

Rehabilitanden 15 (3)
 besonderer Kündigungsschutz für — 59 (1)
 geschützte Arbeitsplätze für — 74 (4)
 — können Nacharbeit ablehnen 170 (3)
 — können Überstunden ablehnen 175 (2)

Rehabilitation, berufliche 268 (2)

Rentenleistungen 290

Reservistenwehrdienst
 besonderer Kündigungsschutz während des
 — 58

Freistellung zum — 182 (2)
 Jahresendprämie bei — 118 (3)

Rückforderung
 s. auch Lohnrückforderung
 — von Leistungen der Sozialversicherung
 289
 — von Lohn und Prämie, Ausgleichs- und
 Entschädigungszahlungen 126

Sachwerte, erweiterte materielle Verant-
 wortlichkeit bei Verlust von — 262 (1 2)

Schaden 252 (1—4) 261 (1)
 Ersatz des — 260 (1)
 gemeinsame Verursachung eines — durch
 mehrere Werkträger 264

Höhe des — 253

Sachschaden 268 (1)

Schadenersatz 260 (1)
 — bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit
 267—269
 — bei Verwendung persönlichen Eigentums
 des Werkträgern 271 (2)

Schadenersatzanspruch, Angabe der Gründe
 beim Verzicht auf den — (materielle
 Verantwortlichkeit) 266 (2)

Schadenersatzleistung des Betriebes 267—273
 — wegen Pflichtverletzung des Betriebes
 bei der Vorbereitung des Arbeitsvertra-
 ges 270
 — wegen Verletzung von Pflichten des
 Betriebes aus dem Arbeitsrechtsverhält-
 nis 270

Schichtarbeiter
 s. Mehrschichtarbeiter

Schichtprämie 171 (1)

Schöffen 299 (2)

Schonarbeit 216

Schriftform (schriftliche Ausfertigung)

— der Abberufung 64 (2)
 — der Disziplinarmaßnahme 257 (2)
 — der fristgemäßen Kündigung 54 (4)
 — der fristlosen Entlassung 58 (2)
 — der Vereinbarung zur vorzeitigen Auf-
 lösung des Qualifizierungsvertrages 156
 (4)
 — der Verlängerung des Lehrvertrages
 138 (3)
 — des Änderungsvertrages 49 (1)
 — des Änderungsvertrages zum Lehrver-
 trag 137 (2)
 — des Änderungsvertrages zum Qualifizie-
 rungsvertrag 155
 — des Arbeitsvertrages 42
 — des Aufhebungsvertrages 52 (2)
 — des Aufhebungsvertrages zum Lehrver-
 trag 141 (2)
 — des befristeten Arbeitsvertrages 47 (3)
 — des Delegierungsvertrages 50 (2)
 — des Lehrvertrages 136 (1)
 — des Qualifizierungsvertrages 153 (2)
 — des Überleitungsvertrages 53 (3)
 — des Verzichts auf den Schadenersatzan-
 spruch (materielle Verantwortlichkeit)
 266 (2)

Schuld (schuldhaft) 252 (2—4) 253 260 (1)
 295

- Schüler**, freiwillige produktive Tätigkeit der — während eines Teils der Ferien 15 (3) 39 (2)
- Schuljahr** 87 (1)
- Schuljugend**
klassenmäßige Erziehung der — 4
sozialistische Erziehung der — 233
- Schutz** der Gesundheit und Arbeitskraft, Recht auf — 1 (2)
- Schwangere** 170 (5) 175 (4)
Beschäftigungsverbote für — 242 (1 2)
besonderer Kündigungsschutz für — 58 59 (2)
Verbot der Nacharbeit und Überstundenarbeit für — 243 (1)
- Schwangerenberatung** 242 (2)
Freistellung zum Aufsuchen der — 248 (1)
- Schwangerschafts- und Wochengeld** 280
- Schwangerschaftsurlaub** 244
Erholungsurlaub und — 245
Jahresendprämie bei — 118 (3)
- Schwerbeschädigte**
besonderer Kündigungsschutz für — 59
Nachtarbeit, begrenzte Zulässigkeit für — 170 (4)
Überstunden, begrenzte Zulässigkeit für — 175 (3)
Zusatzurlaub für — 193 EG 10
- Sonntagsarbeit** 168 169
Zulässigkeit der — 168 (3)
Zuschlag für — 169 (1)
- soziale Betreuung**
s. Betreuung, soziale
- „Sozialistisch arbeiten, lernen und leben“**
18 22 (2) 223 (1)
- sozialistische Arbeitsdisziplin**
s. Arbeitsdisziplin, sozialistische
- sozialistische Gemeinschaftsarbeit** —
s. Gemeinschaftsarbeit, sozialistische
- sozialistische Genossenschaften**
s. Genossenschaften, sozialistische
- sozialistische Rationalisierung**
s. Rationalisierung, sozialistische
- sozialistischer Wettbewerb**
s. Wettbewerb, sozialistischer
- sozialistisches Eigentum**
s. Eigentum, sozialistisches
- Sozialversicherung** der Arbeiter und Angestellten 22 (2) 219 (3) 274–290
s. auch Rat für Sozialversicherung
Verwaltung der Sozialversicherung
Leitung der — 8 (4) 274–276
Mißbrauch von Leistungen der — 289
Rückforderung von Leistungen der — 289
- Sach- und Geldleistungen** der — 274 (1) 278 (1) 280–287
- Sozialversicherungsbeiträge** 127 (1) 279 (2)
Abführung der — 275 (2) 277 (2)
- Staatliche Versicherung**, Leistungen der — 268 (3)
- Staatsanwalt**
Kontrolle des — über die Einhaltung des Arbeitsrechts 291 (3)
Mitwirkung des — 304
- Staatsrat**
Abberufung durch den — 64 (1) 65 (2)
- Ständige Produktionsberatung** 27
- Steigerungssätze** 90 (2) 99
s. auch Tarife mit —
- Stellenplan**, Änderung des — 54 (2)
- Stellungnahme** 20 (1) 23 24 (1)
— der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen und Arbeitsschutzfunktionäre zu Projekten 201 (2)
— der Gewerkschaften zu Planentwürfen 7 33 (1)
— des Werktätigen im Disziplinarverfahren 256 (4)
- Stillegung** von Anlagen 293 (3) 294 (2)
- Stillpausen** 249
- Straftat** 93 (2) 126 (3) 184 (2) 256 (2) 263 264 (2) 265 (1)
- Strafverfahren**, Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit im — 265 (2)
- Streitfälle** auf dem Gebiet der Sozialversicherung, Entscheidung von — 296–305
- strenger Verweis** 254 (1) 258 (1) EG 6
- Strukturveränderungen** 146 (1) 152 (3) 156 (4) 232 241 (2)
Änderungsvertrag bei — 49 (2)
Überbrückungsgeld bei — 121
Überleitungsvertrag bei — 53 (2)
- Stücklohn** 103 (2) 107
- Studenten**, die während der Ferien arbeiten 15 (3)
- Tarife mit Steigerungssätzen** 90 (2) 99
s. auch Steigerungssätze
- Tarife mit Von-Bis-Spannen** 90 (2) 98 (2)
s. auch Von-bis-Spannen
- Tarifgehalt** 90 (2)
- Tariflohn** 107 169 (2) 183 (2 3) 184 (1) 185 (5)
erweiterte materielle Verantwortlichkeit bis zur Höhe des Dreifachen des monatlichen — 262

Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit bei Schäden bis zu 10 % des — 265 (2)

materielle Verantwortlichkeit bis zur Höhe des monatlichen — 261 (2)

Teilbeschäftigung 160 (4)

Überstundenarbeit bei — 176 (2)

territorialer Bereich, Vereinbarung eines — als Arbeitsort 40 (2)

Tod

anteilige Jahresendprämie beim — des Werkstätigen 117 (2)

Freistellung beim — des Ehegatten, eines Elternteils, Kindes oder eines zum Haushalt gehörenden Familienangehörigen 184 (1)

Pflichten des Betriebes beim — des Werkstätigen infolge Arbeitsunfall oder Berufskrankheit 269

— eines Werkstätigen durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit 219 (2)

Tuberkulose-Heilstätte, Krankengeld bei Behandlung in einer — 282 (5)

Tuberkulosekranke und -rekonvaleszenten

besonderer Kündigungsschutz für — 59 (1)

— können Nachtarbeit ablehnen 170 (3)

— können Überstundenarbeit ablehnen 175 (2)

Zusatzurlaub für — 193 EG 10

Überbrückungsgeld 121

Überleitungsvertrag 51 53 54 (2)

Einspruch gegen einen — 60

Überstundenarbeit 172–178 180 (3)

Anordnung der — 173

— bei Teilbeschäftigten 176 (2)

Zulässigkeit der — 172

Zuschlag für — 177

Übertragung, vorübergehende — einer anderen Arbeit 84–90 114

keine — im Lehrverhältnis 144

— an Gewerkschaftsfunktionäre 26 (1)

— während des Disziplinarverfahrens 256 (6)

Überweisung des Lohnes 125 (4)

Unfälle bei organisierten gesellschaftlichen, kulturellen oder sportlichen Tätigkeiten 220 (3)

s. auch Arbeitsunfall

Unfallgefahren 217 (1)

Unfallumlage 275 (2) 277 (2) 279 (2)

Unterbrechung des Erholungsurlaubs 198

Unterhaltsanspruch 269 (1)

Unterlagen (betriebliche), Einsichtnahme in — 24 (2) 292 (2) 293 (2) 294 (1)

Unterstützung

— der Sozialversicherung bei Freistellung alleinstehender Werkstätiger zur Pflege erkrankter Kinder 186 (2) 281

— der Sozialversicherung bei Freistellung, wenn bei Erkrankung des Ehegatten die notwendige Betreuung der zum Haushalt gehörenden Kinder nicht gesichert ist 187 (2) 281

Unterstützungen, finanzielle

s. auch Mütterunterstützung

— aus dem Kultur- und Sozialfonds 238

Unterweisung, berufspraktische 113

Urkunde über die Berufung 61 (2)

s. auch Ehrenurkunde

Urlaubsplan 197

Änderung des — 197 (3)

Urlaubsvergütung 199

Urlaubsverlängerung bei angeordneter Unterbrechung oder vorfristiger Beendigung des Erholungsurlaubs 198 (2)

Urlaubsvertreiung, keine Gehaltszulage bei — 90 (1)

Väter, alleinstehende vollbeschäftigte, Vergünstigungen für — 251

Verantwortlichkeit, arbeitsrechtliche 252–265

Verantwortlichkeit, disziplinarische 253 254–259 291 (2) 292 (2) 295

Verantwortlichkeit, materielle 253 260–266 291 (2) 292 (2) 295 EG 8

s. auch erweiterte —

Geltendmachung der — 265

— bei einer unter Alkoholeinfluß begangenen Arbeitspflichtverletzung, die gleichzeitig eine Straftat darstellt 263

— bei fahrlässig verursachtem Schaden 261 (2)

— bei gemeinsamer Schadensverursachung durch mehrere Werkstätige 264

— bei vorsätzlich verursachtem Schaden 261 (3)

— des Betriebsleiters und leitender Mitarbeiter für rechtswidrige Lohnfestlegungen 44 (3)

— des Lehrlings 143 (3) 144

Verzicht auf — 266

Verantwortungsbereich des Werkstätigen 73 (2)

Verfahren, erzieherisches — der Konfliktkommission 255 (3)

Verfahrenskosten 305

Verfehlung 256 (2)

Verjährung

- der Ansprüche des Werk tätigen auf Arbeitseinkommen 128 EG 7

- der Schadenersatzansprüche des Werk tätigen gegenüber dem Betrieb 272 EG 7

Verjährungsfrist 128 (1) 272 EG 7

Verkehrsstörungen 115 172 (2)

Verlängerung des Lehrvertrages 138

Versäumung einer Einspruchsfrist, Befreiung von den Folgen der - 296 (5)

Vertragsinhalt, notwendiger 40 (1) 41 (1)

Vertrauensleutevollversammlung 19 (2) 23 29 (2)

Vertrauensmann 25 157 (1)

besonderer Kündigungsschutz für - 26 (1)
Mitwirkung des - am Disziplinarverfahren 156 (1)

Teilnahme des - am Einstellungsgespräch 43 (2)

Verwaltung der Sozialversicherung 276

Verweis 254 (1) 258 (1) EG 6

strenger - 254 (1) 258 (1) EG 6

Verzicht auf den Schadenersatzanspruch (materielle Verantwortlichkeit) 266

Volkvertretungen, örtliche - und deren Räte 223 (2) 224 (3) 227 228 (1 2) 230 233 (1) 291 (2)

Volkswirtschaftsplan, Vorbereitung und Ausarbeitung des jährlichen - 7 (1)

Von-Bis-Spannen 90 (2) 98 (2)

s. auch Tarife mit -

- bei Erschwerniszuschlägen 112 (1)

Vorsatz (vorsätzlich) 252 (2 3) 261 (3) 264 (2)

vorübergehende Übertragung einer anderen Arbeit

s. Übertragung, vorübergehende - einer anderen Arbeit

Wahl 15 (1) 38 (2) 66 117 (2)

Warte- und Stillstandszeiten 74 (2) 86 114

Wegeunfall

s. Arbeitsunfall

Wehrpflichtige, Betreuung der - 235

Weisungsrecht (Weisungen) 82 83 91 (2) 133 (1) 225 (2)

Werk tätige 15 (1)

Arbeitsplätze für -, deren Arbeitsfähigkeit gemindert ist 5 74 (4)

Arbeitsplätze für - im höheren Lebensalter 5

außerhalb der DDR tätige - 15 (3)

besonderer Kündigungsschutz für allein-stehende - mit Kindern bis zu 3 Jahren 58 59 (2)

besonderer Kündigungsschutz für - ab 5. Jahr vor Erreichen des Rentenalters 59

Einbeziehung - ab 5. Jahr vor Erreichen des Rentenalters in die Dispensaire-betreuung 208

Nachtarbeit für -, die pflegebedürftige Haushaltsangehörige zu betreuen haben 170 (3)

soziale Betreuung der - im höheren Lebensalter 227

soziale Betreuung der - mit mehreren Kindern 227

Überstunden für -, die pflegebedürftige Haushaltsangehörige zu betreuen haben 175 (2)

vorübergehende Übertragung einer anderen Arbeit an - ab 5. Jahr vor Erreichen des Rentenalters 85 (3)

- im höheren Lebensalter 5
zumutbare andere Arbeit für - im höheren Lebensalter 209 (3)**Wettbewerb**, sozialistischer 6 (3) 19 (2) 22 (2) 28 (2) 34 35 93 (1) 116 (1) 130 (2)

Teilnahme der Jugend am - 4

- und Neuererbewegung 36 (2)

Willenserklärung 41 (1)**Willensübereinstimmung** 41 (2)**wissenschaftliche Arbeitsorganisation**

s. Arbeitsorganisation, wissenschaftliche

Wochenend- und Naherholung 231**Wochenurlaub** 244

Freistellung im Anschluß an den - 246 247

Freistellung nach dem - und Jahresend-prämie 117 (2)

Jahresendprämie bei - 18 (3)

Wohnungen

Bau- und Modernisierung von - 22 (2)

Hilfe bei der Instandhaltung der - von Arbeitsveteranen 236

Unterstützung bei der Wohnraumversor-gung 232

Vergabe von - 22 (2)

Zahlungsmittel, erweiterte materielle Ver-antwortlichkeit bei Verlust von - 262 (1 2)

- Zeitlohn** 107
- Zeitnormativ** 76 (2)
- zeitweiliger aufgabengebundener Zuschlag**
s. Zuschlag, zeitweiliger aufgabengebundener
- Zentrale Beschwerdekommision für Sozialversicherung** 302
- Zeugen, Entschädigung von** — 305 (1)
- Zielprämien** 116 (2)
- Zivilbeschäftigte im Bereich der bewaffneten Organe** 15 (3)
- Zivilverteidigung** 118 (3) 133 (2)
Freistellung zum Dienst in der — 182 (2)
- zumutbare andere Arbeit**
s. Arbeit, zumutbare andere
- Zusatzrentenversicherung, freiwillige** 277
(1) 278 (2) 282 (2–4) 290
- Zusatzurlaub** 190 (2) 191–193
— bei besonderen Arbeiterschwernissen 191 (1)
— bei besonders verantwortlicher Tätigkeit 191 (1)
— für bestimmte Personengruppen 192
— für Kämpfer gegen den Faschismus und Verfolgte des Faschismus EG 10
— für Schwerbeschädigte, Tuberkulosekranke und -rekoneszenten, Blinde 193 EG 10
- Zuschlag, zeitweiliger aufgabengebundener** 98 (2)
- zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung** 24 (5)
s. auch Zustimmung der —
- Zustimmung**
Fehlen der — zum Abschluß des Arbeitsvertrages 45
Rechtswirkung der gewerkschaftlichen — 24 (3)
— der Ärzteberatungskommission zur Verlängerung der Schonarbeit 216 (2)
— der zuständigen staatlichen Organe zur Inbetriebnahme und Nutzung von Arbeitsmitteln, Arbeitsverfahren und Arbeitsstätten 205 (2)
— des Betriebsarztes zur Beschäftigung von Lehrlingen in den Nachtstunden 170 (2)
— des zuständigen Zentralvorstandes der Industriegewerkschaft/Gewerkschaft 76 (2)
— durch ein übergeordnetes Organ zur Abberufung 62 (1)
- Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung** 24 (1)
— zu den betrieblichen Regelungen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sowie Brandschutzes 202 (2)
— zum Erlaß der Arbeitsordnung 92 (1)
— zur fristgemäßen Kündigung, fristlosen Entlassung und zur vorübergehenden Übertragung einer anderen Arbeit an betriebliche Gewerkschaftsfunktionäre (außer Mitgliedern der BGL) 26 (1)
- Zustimmung der Erziehungsberechtigten (vorherige schriftliche)**
— zum Abschluß des Arbeitsvertrages mit Jugendlichen 41 (3)
— zum Abschluß, zur Änderung, zur Verlängerung des Lehrvertrages und zum Abschluß eines Aufhebungsvertrages zum Lehrvertrag 142
— zum Abschluß, zur Änderung, zur vorzeitigen Auflösung (einschließlich der Kündigung) des Qualifizierungsvertrages mit Jugendlichen 159
— zur Beschäftigung von Lehrlingen in den Nachtstunden 170 (2)
— zur fristgemäßen Kündigung durch Jugendliche 54 (1)
- Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung**
vorherige — zur Anordnung von Überstunden 173 (2)
vorherige — zur Beschäftigung von Lehrlingen in den Nachtstunden 170 (2)
vorherige — zur fristlosen Kündigung und fristlosen Entlassung 57
vorherige — zur Kündigung des Qualifizierungsvertrages 157 (2)
— zu Arbeitsnormen und anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung 78 (1)
— zum Urlaubsplan 197 (2)
— zur Änderung des Urlaubsplanes 197 (3)
— zur Anordnung außerplanmäßiger Arbeitsbereitschaft 180 (1)
— zur Anordnung der Unterbrechung oder vorfristigen Beendigung des Erholungsurlaubes 198 (1)
— zur Anordnung von Nacharbeit bei Ausfallzeiten 115
— zur Auszeichnung durch den Betriebsleiter 93 (3)
— zur Festlegung der auftragsgebundenen Prämie 119 (2)
— zur Festlegung der Gehaltszulage bei vorübergehender Übertragung einer anderen Arbeit an Angestellte 90 (2)
— zur Festlegung der Jahresendprämie 118 (2)
— zur Gewährung anteiliger Jahresendprämie 117 (2)
— zur Gewährung der Vergünstigungen für alleinstehende vollbeschäftigte Väter 185 (4) 251 (beim Hausarbeitstag)
— zur Nacharbeit bei ärztlichen Untersuchungen und Behandlungen gemäß § 183 Abs. 3 183 (3)

- zur Verwendung der Mittel des Kultur- und Sozialfonds 237 (2)
 - zur vorübergehenden Übertragung einer anderen Arbeit 88
 - zur Zahlung von finanziellen Unterstützungen aus dem Kultur- und Sozialfonds 238
- Zustimmung des Rates des Kreises bzw. Stadtbezirkes (vorherige schriftliche)**
- zur Änderung des Lehrvertrages 137 (2)
 - zur fristgemäßen Kündigung und fristlosen Entlassung bestimmter Personengruppen 59 (1-3)
 - zur vorzeitigen Auflösung des Lehrvertrages 141 (5)

DDR 1, — 