



[www.MinisterieVanPropaganda.org](http://www.MinisterieVanPropaganda.org)

**DOKUMENTE  
DER FRIEDLICHEN  
AUFBAUARBEIT**



**zur  
Wahrung der Rechte der Werktätigen  
und über die  
Technische Arbeitsnormung**

**I N H A L T:**

**VERORDNUNG** über die Wahrung der Rechte der Werktätigen und über die Regelung der Entlohnung der Arbeiter und Angestellten.

**RICHTLINIEN** zur Ausarbeitung und Einführung technisch begründeter Arbeitsnormen in den Volkseigenen Betrieben.

Herausgegeben vom Ministerium für Arbeit und vom Amt für Information der Regierung der Deutschen Demokratischen Republik (481 379/52/DDR)  
Druck: (13) Berliner Verlag GmbH., Berlin W 8

**Verordnung über die Wahrung der Rechte  
der Werktätigen und über die Regelung der Entlohnung  
der Arbeiter und Angestellten.**

**Vom 20. Mai 1952**

Durch die gemeinsame Arbeit der Arbeiter, Angestellten und der schaffenden Intelligenz, an deren Spitze die Helden der Arbeit und die Aktivisten stehen, wurden unsere Volkswirtschaftspläne übererfüllt und die Voraussetzungen für eine ständige Verbesserung der Lebenslage der Bevölkerung in der Deutschen Demokratischen Republik geschaffen. Hierdurch haben die Werktätigen einen wichtigen Beitrag im Kampf unseres Volkes um die Herstellung der Einheit Deutschlands und zur Sicherung des Friedens geleistet.

Um die Rechte der Werktätigen in Übereinstimmung mit dem Gesetz der Arbeit zu sichern, wird auf Grund des § 59 des Gesetzes der Arbeit vom 19. April 1950 (GBl. S. 349) folgendes verordnet:

**I.**

**Ordnung zur Regelung der Entlohnung  
der Arbeiter und Angestellten**

**§ 1**

(1) Die Lohn- und Gehaltszahlung ist, sofern sie in bar erfolgt, in der Regel im Betrieb und während der Arbeitszeit vorzunehmen. Ausnahmen sind mit Zustimmung des Ministeriums für Arbeit zulässig.

(2) Die Zahltage sind von der Betriebsleitung oder dem Betriebsinhaber mit der Betriebsgewerkschaftsleitung (BGL) zu vereinbaren und im Betrieb bekanntzumachen.

(3) Fällt ein Zahltag auf einen Sonn- oder Feiertag, so hat die Lohn- oder Gehaltszahlung ein oder zwei Tage vorher zu erfolgen.

(4) Werden in Betrieben an Zahltagen Abschlagszahlungen auf später zu berechnende Lohnabrechnungen geleistet, so sind diese in einer Höhe von mindestens 90% des durchschnittlichen Nettoverdienstes der vorangegangenen Lohnzahlungsperiode zu leisten.

(5) Die Bezahlung der Zuschläge und der geleisteten Überstunden hat in der Lohnabrechnungsperiode zu erfolgen, in der die Zuschläge fällig sind und die Arbeit geleistet worden ist.

(6) Jeder Betriebsleiter oder Betriebsinhaber ist verpflichtet, Aufzeichnungen (z. B. Lohnbücher) zu führen, aus denen die ordnungsgemäße Berechnung der zu zahlenden Löhne einschl. der Zuschläge für den Arbeiter und Angestellten und für die Kontrollorgane ersichtlich ist.

(7) Jedem Arbeiter und Angestellten ist die ordnungsgemäße Berechnung des zu zahlenden Lohnes oder Gehaltes durch Lohn- tute, Lohn- oder Gehaltszettel nachzuweisen. Einwendungen der Arbeiter und Angestellten wegen unrichtiger Berechnung oder Auszahlung des Lohnes oder Gehaltes sollen unverzüglich bei dem Auszahlenden erhoben werden.

## II.

### § 2

Die Betriebsleitungen und Betriebsinhaber sind verpflichtet, alle Maßnahmen zu treffen, damit die tägliche oder wöchentliche gesetzliche Arbeitszeit nach den Grundsätzen des § 40 des Gesetzes der Arbeit vom 19. April 1950 (GBl. S. 349) nicht überschritten wird.

#### Bezahlung von Überstunden

### § 3

(1) Jede über die tägliche achtstündige oder betrieblich vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit gilt als Überstundenarbeit und ist mit einem Zuschlag von 25% zum Zeitlohn, Leistungsgrundlohn oder Akkordgrundlohn (Akkordrichtsatz) zu bezahlen, soweit nicht auf Grund bisher bestehender Bestimmungen ein anderer Prozentsatz der Zuschläge für Überstunden anzuwenden ist.

(2) Dienstpläne oder andere betriebliche Regelungen der Arbeitszeit im Rahmen der 48-Stunden-Woche oder des 208-Stunden-Monats oder Änderungen derselben sind mit der Betriebsgewerkschaftsleitung (BGL) zu vereinbaren und bedürfen der Zustimmung der Organe der Arbeitsverwaltung (Abteilung für Arbeit).

(3) Für Kraftfahrer und Beifahrer gilt als Arbeitszeit die Fahr- und Wartezeit. Als Überstunden gelten die Arbeitsstunden, die über die betrieblich vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinausgehen.

(4) Überstunden bis zu einer Dauer von 30 Minuten gelten als halbe Überstunde und bei einer Dauer von über 30 Minuten als volle Überstunde.

(5) Überstunden dürfen durch Freizeit nicht abgegolten werden; es sei denn, daß in ganz besonderen Ausnahmefällen die Abgeltung durch Freizeit erforderlich ist. Die Abgeltung durch Freizeit ist in diesen Fällen nur mit Einverständnis der Arbeiter und Angestellten zulässig. Überstundenzuschläge sind in jedem Falle zu zahlen.

### § 4

(1) Während einer Dienstreise werden Überstunden nicht bezahlt, da nach den Vorschriften der Verordnung vom 1. Dezember 1949 über Reisekostenvergütung, Trennungentschädigung und Umzugskostenvergütung (GBl. S. 83) und den dazu erlassenen Durchführungsbestimmungen Tages- und Übernachtungsgelder gezahlt werden.

(2) Das gleiche gilt für die Privatwirtschaft, wenn Vergütungen entsprechend der in Abs. 1 genannten Verordnung gezahlt werden.

## III.

#### Entlohnung an gesetzlichen Feiertagen

### § 5

(1) An gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Wochentag fallen, wird für ausfallende Arbeitszeit der Zeitlohn oder das Grundgehalt gezahlt.

(2) Als gesetzliche Feiertage gelten:

1. Mai,
2. Tag der Befreiung (8. Mai),
3. Tag der Republik (7. Oktober),
4. Neujahr (1. Januar),
5. Karfreitag,
6. 1. und 2. Osterfeiertag,
7. Himmelfahrt,
8. 1. und 2. Pfingstfeiertag,
9. Bußtag,
10. 1. und 2. Weihnachtsfeiertag (25. und 26. Dezember).

Außerdem gilt nach Landesgesetz als gesetzlicher Feiertag der Reformationstag oder Fronleichnam. Den gesetzlichen Feiertagen wird gleichgestellt der Tag des Neujahrsfestes für Arbeiter und Angestellte, die einer jüdischen Religionsgemeinschaft angehören.

(3) Der gesetzliche Feiertag beginnt um 00.00 Uhr und endet um 24.00 Uhr.

(4) Arbeiten Schichtarbeiter an einem gesetzlichen Feiertag, unabhängig davon, ob dieser auf einen Wochentag oder einen Sonntag fällt, so erhalten sie einen Zuschlag gemäß Abs. 5.

(5) Für Arbeit, die an gesetzlichen Feiertagen geleistet wird, ist ein Zuschlag von 100% zum Zeitlohn oder Grundgehalt, zum Leistungsgrundlohn oder Akkordgrundlohn (Akkordrichtsatz) zu zahlen.

#### IV.

##### Zahlung von Zuschlägen für Arbeit an Sonntagen

###### § 6

(1) Regelmäßige Sonntagsarbeit ist Arbeit, die der Arbeiter oder Angestellte wiederkehrend auf Grund eines im voraus bestimmten Dienst- oder Schichtplanes an Sonntagen zu leisten verpflichtet ist.

(2) Bei regelmäßiger Sonntagsarbeit, bei der an Stelle des Sonntags ein durch Dienst- oder Schichtplan bestimmter freier Tag gewährt wird, ist kein Zuschlag zu zahlen.

(3) Für Sonntagsarbeit, die nicht regelmäßig zu leisten ist, ist ein Zuschlag von 50% zu zahlen.

(4) Wird an einem Ruhetag, der als freier Tag an Stelle des Sonntags gewährt wird, gearbeitet, so ist der Zuschlag von 50% zu zahlen.

(5) Der Sonntagszuschlag ist zum Zeitlohn oder Grundgehalt sowie zum Leistungsgrundlohn oder Akkordgrundlohn (Akkordrichtsatz) zu zahlen.

#### V.

##### Zuschläge für Nachtarbeit

###### § 7

(1) Als Nachtarbeit gilt Arbeit in der Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr.

(2) Für planmäßige Nachtarbeit (dienstplanmäßige Arbeit oder Schichtarbeit) ist ein Zuschlag von 10% zu zahlen, soweit nicht in den Kollektivverträgen oder Tarifverträgen für den Wirtschaftszweig bisher ein anderer Prozentsatz vereinbart ist.

(3) Als nicht planmäßige Nachtarbeit gilt Nachtarbeit, die nicht mindestens 48 Stunden vor Beginn festgelegt ist.

(4) Für nicht planmäßige Nachtarbeit ist ein Zuschlag von 50% zu zahlen.

(5) Nachtzuschläge sind auch an Angestellte zu zahlen.

(6) Die Nachtzuschläge sind zum Zeitlohn oder Grundgehalt sowie zum Leistungsgrundlohn oder Akkordgrundlohn (Akkordrichtsatz) zu zahlen.

#### VI.

##### Allgemeine Bestimmungen über die Entlohnung für Feiertags-, Sonntags-, Überstunden- und Nachtarbeit

###### § 8

Treffen mehrere Zuschläge aus Feiertags-, Sonntags-, Überstunden- oder Nachtarbeit zusammen, so ist nur der höchste Zuschlag zu zahlen.

###### § 9

(1) Ein Anspruch auf Bezahlung von Feiertags-, Sonntags-, Überstunden- oder Nachtarbeit besteht nicht für Angestellte, die nach § 34 Buchst. c) des Gesetzes der Arbeit vom 19. April 1950 (GBl. S. 349) jährlich einen Urlaub von 18 bis 24 Arbeitstagen erhalten. Ausgenommen sind Meister, denen Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie für Überstunden- und Nachtarbeit zu zahlen sind.

(2) Angestellten, die nach Abs. 1 keinen Anspruch auf zusätzliche Bezahlung von Feiertags-, Sonntags-, Überstunden- oder Nachtarbeit haben, wird für Arbeit an Sonn- und Feiertagen entsprechende Freizeit gewährt.

#### VII.

##### Zuschläge

##### für schwere, gefährliche oder gesundheitsschädigende Arbeiten

###### § 10

(1) In Betrieben, in denen ständig oder teilweise schwere, gefährliche oder gesundheitsschädigende Arbeiten verrichtet werden, ist den Arbeitern und Angestellten ein Sonderzuschlag zu gewähren. Dieser Sonderzuschlag darf nur den unmittelbar mit diesen Arbeiten Beschäftigten und nur für die Dauer der Erschwernis gewährt werden.

(2) Die Höhe des Zuschlags auf den Zeitlohn, Leistungsgrundlohn oder Akkordgrundlohn (Akkordrichtsatz) oder auf das Grundgehalt kann, differenziert nach Art und Charakter der Erschwernis, in der Regel bis zu 15% betragen.

(3) Bei Erschwernissen besonderer Art können Sonderregelungen über die Höhe der Zuschläge vereinbart werden. Sie bedürfen der Zustimmung der Abteilung für Arbeit des Rates des Stadt- oder Landkreises.

(4) Zwischen den Ministerien oder Staatssekretariaten mit eigenem Geschäftsbereich und den Zentralvorständen der Industriegewerkschaften (IG) oder Gewerkschaften ist eine Liste

der in Betracht kommenden Erschwernisse sowie der entsprechenden Höhe des Sonderzuschlages zu vereinbaren und den Kollektivverträgen oder den Tarifverträgen für den Wirtschaftszweig als Anlage beizufügen. Auf Grund dieser Liste sind Vereinbarungen für den Betrieb zwischen Betriebsleitung und BGL abzuschließen und dem Betriebskollektivvertrag als Anlage beizugeben.

(5) Treffen mehrere solcher Zuschläge zusammen, so ist nur der höchste Zuschlag zu zahlen.

#### VIII.

##### Aufgaben und Bezahlung bei Betriebsstörungen

###### § 11

(1) Die Betriebsleiter und Betriebsinhaber und die von ihnen Beauftragten (z. B. Abteilungsleiter und Meister) haben die Aufgabe, alle Maßnahmen zur Vermeidung oder zur schnellen Beseitigung von Betriebsstörungen zu treffen.

(2) Arbeiter und Angestellte sind verpflichtet, den Betriebsleiter auf alle Ursachen aufmerksam zu machen, die eine Betriebsstörung hervorrufen können, oder ihn unverzüglich von einer eingetretenen Betriebsstörung in Kenntnis zu setzen.

###### § 12

(1) Arbeiter und Angestellte sind verpflichtet, während einer Betriebsstörung jede andere ihnen zumutbare Arbeit zu verrichten.

(2) Kann den Arbeitern während der Störung keine Arbeit zugewiesen werden, erhalten sie für die Zeit der Betriebsstörung 90% des Zeitlohnes ihrer Lohngruppe.

#### IX.

##### Entlohnung bei Arbeiten in verschiedenen Lohn- oder Gehaltsgruppen

###### § 13

(1) Arbeiter, die vorübergehend Arbeiten in einer höheren Lohngruppe ausführen, erhalten für diese Zeit die Entlohnung der höheren Lohngruppe.

(2) Werden Arbeiter der Lohngruppen 1 bis 4 mit Arbeiten einer niedrigeren Lohngruppe beschäftigt, so ist der ihnen bisher zustehende Lohn (Zeitlohn, Leistungsgrundlohn, Akkordgrundlohn [Akkordrichtsatz]) für die Dauer von 14 Tagen weiterzuzahlen.

###### § 14

(1) Werden infolge Arbeitsausfall qualifizierte Arbeiter, die in der Lohngruppe 5 und höher eingestuft sind, vorübergehend mit Arbeiten einer niedrigeren Lohngruppe beschäftigt, so erfolgt die Bezahlung nach ihrem bisherigen Durchschnittslohn.

(2) Voraussetzung ist, daß die Arbeiter die Norm der betreffenden Arbeit, die ihnen zeitweilig zugewiesen wird, erfüllen. Wird die Norm nicht erfüllt, erhalten sie den Zeitlohn der ihrer bisherigen Arbeit entsprechenden Lohngruppe.

(3) Beim Abschluß von Kollektivverträgen, in denen mehr oder weniger als 8 Lohngruppen festgelegt werden, ist gleichzeitig zu bestimmen, von welcher Lohngruppe ab die Regelung nach den Absätzen 1 und 2 Anwendung findet.

(4) Qualifizierte Arbeiter dürfen nicht mit Hof-, Aufräumungs- oder Transportarbeiten beschäftigt werden; es sei denn, daß diese Arbeiten infolge eines Unfalles, durch ein Naturereignis oder durch außergewöhnliche Umstände (höhere Gewalt) erforderlich sind.

###### § 15

Wird ein Arbeiter, der im Leistungslohn oder Akkordlohn arbeitet, vorübergehend mit hochqualifizierten Arbeiten beschäftigt, die nur im Zeitlohn durchgeführt werden können, so erhält er für diese Zeit mindestens seinen bisherigen Durchschnittsverdienst.

###### § 16

Werden Arbeiter zur Vermeidung von Unterbrechungen im Arbeitsablauf abwechselnd mit verschieden zu bewertender Tätigkeit (Springer) beschäftigt, so ist ihnen der ihrer Qualifikation entsprechende Grundlohn zu zahlen. Bei Arbeiten im Leistungslohn oder Akkordlohn ist der Durchschnittsverdienst der Brigade oder der Gruppe zu zahlen, in der der Arbeiter (Springer) tätig ist, mindestens jedoch der Leistungslohn oder der Akkordgrundlohn (Akkordrichtsatz).

###### § 17

Arbeiter, die ihre Qualifikation erhöht haben und während der Dauer von 3 Monaten Arbeiten einer höheren Lohngruppe leisten und dabei die Arbeitsnorm erfüllen, sind nach Ausführung einer geforderten Probearbeit in die höhere Lohngruppe einzugruppieren.

§ 18

Wird einem Angestellten bei einer Vertretung (außer bei Urlaub), Abordnung, Versetzung usw. eine höher bewertete Tätigkeit übertragen, so erhält er, wenn diese länger als einen Monat dauert, entsprechend seiner Leistung eine Leistungszulage vom Beginn des Monats ab, der der Übertragung einer höher bewerteten Tätigkeit folgt, bis zum Schluß des Monats, in dem die Vertretung, Abordnung oder Versetzung endet.

§ 19

(1) Im Falle der Unmöglichkeit der weiteren Beschäftigung schwangerer Frauen an ihrem bisherigen Arbeitsplatz (auf Grund eines amtsärztlichen Zeugnisses) und des Fehlens einer nach Qualifikation und Bezahlung gleichwertigen Arbeit sind diese Frauen im selben Betrieb oder in derselben Verwaltung mit einer leichten Arbeit unter Beibehaltung des Durchschnittslohnes der letzten drei Monate zu beschäftigen.

(2) Im Falle der Unmöglichkeit der weiteren Beschäftigung stillender Mütter an ihrem früheren Arbeitsplatz (auf Grund eines amtsärztlichen Zeugnisses) und des Fehlens einer nach Qualifikation und Bezahlung gleichwertigen Arbeit sind diese Frauen während der Stillzeit im selben Betrieb oder in derselben Verwaltung mit einer leichteren Arbeit unter Beibehaltung des Durchschnittslohnes der letzten drei Monate zu beschäftigen.

X.

Entlohnung der Arbeiter und Angestellten  
bei Ausschubarbeit in der Produktion

§ 20

Jeder Arbeiter und Angestellte ist verpflichtet, alles zu tun, um qualitativ hochwertige Produkte herzustellen. Er hat dafür Sorge zu tragen, daß keine Ausschubarbeit in der Produktion entsteht.

§ 21

Bei Ausschubarbeit, die nicht auf Verschulden des Arbeiters zurückzuführen ist, erfolgt die Entlohnung

1. der im Leistungslohn Beschäftigten nach dem Grad der Brauchbarkeit, jedoch nicht weniger als mit dem Leistungsgrundlohn ihrer Lohngruppe,

2. der im Akkordlohn Beschäftigten nach dem Grad der Brauchbarkeit, jedoch nicht weniger als mit dem Akkordgrundlohn (Akkordrichtsatz),
3. der im Zeitlohn Beschäftigten mit ihrem Zeitlohn.

§ 22

Arbeitern, die Fehler rechtzeitig erkennen, der Betriebsleitung oder dem mit der Leitung der Produktion Beauftragten rechtzeitig zur Kenntnis bringen und damit größere Verluste durch Ausschubarbeit verhindern, können Prämien gewährt werden.

§ 23

Bei Ausschubarbeit, die auf Verschulden des Arbeiters zurückzuführen ist, sind je nach dem Grad der Brauchbarkeit bis höchstens 90% des Zeitlohnes oder Leistungsgrundlohnes, mindestens aber 0,50 DM je Stunde zu zahlen.

§ 24

(1) Verschulden des Arbeiters liegt vor, wenn er die für die Arbeit gegebenen Anweisungen nicht beachtet, bei seiner Arbeit nachlässig ist, es an Umsicht fehlen läßt oder sonst gegen die Arbeitsordnung oder die technischen Vorschriften verstößt.

(2) Ob Verschulden des Arbeiters vorliegt, entscheidet der Arbeitsaufsichtführende (Abteilungsleiter, Meister usw.) nach eingehender Prüfung.

§ 25

Die Bestimmungen der §§ 20 bis 24 gelten nicht für Betriebe der Landwirtschaft, des Gartenbaues, der Tierzucht und der Betriebe, die durch das Gesetz vom 12. Dezember 1949 zum Schutze der Arbeitskraft der in der Landwirtschaft Beschäftigten (GBl. S. 113) und der dazu gehörenden Zweiten Durchführungsbestimmung vom 23. Oktober 1950 (GBl. S. 1121) erfaßt sind.

XI.

Bezahlung bei Betriebsunfällen

§ 26

(1) Arbeitsunfähigkeit infolge Betriebsunfall im Sinne der Vorschriften der Sozialversicherung oder anerkannter Berufskrankheit ist nach den Vorschriften der Sozialversicherung durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen. Arbeitern und Angestellten ist vom ersten Tage der Arbeitsunfähigkeit an die Differenz zwischen dem Krankengeld der Sozialversicherung und 90% des Nettoverdienstes zu zahlen.

(2) Als Nettoverdienst gilt der Nettodurchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

(3) Ist das Arbeitsvertragsverhältnis von kürzerer Dauer, so ist der Nettodurchschnittsverdienst aus der Arbeitszeit vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit zu errechnen.

(4) Zum Durchschnittsverdienst gehören nicht einmalig gewährte Prämien, Vergütung für Einzelleistungen und Überstunden sowie Trennungsgelder, Wege- und Fahrgelder.

(5) Die Differenz zwischen Krankengeld und Nettoverdienst wird bis zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit oder bis zum Eintritt der Invalidität gezahlt.

(6) Die Gewährung des Differenzbetrages erfolgt auch dann, wenn wegen Krankheit bereits der Differenzbetrag für die Dauer von sechs Wochen im Kalenderjahr gezahlt wurde.

(7) § 27 Abs. 5 gilt entsprechend.

## XII.

### Bezahlung bei Krankheit

#### § 27

(1) Die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist durch ärztliche Bescheinigung nach den Vorschriften der Sozialversicherung nachzuweisen. Arbeitern und Angestellten ist vom ersten Tage der Arbeitsunfähigkeit an Krankengeld von der Sozialversicherung und die Differenz zwischen dem Krankengeld der Sozialversicherung und 90% des Nettoverdienstes vom Betrieb zu zahlen. Als Nettoverdienst gilt der Nettodurchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Die Bestimmungen des § 26 Absätze 2 bis 4 dieser Verordnung gelten entsprechend.

(2) Zur Sicherung der Pflege bei schwerer Erkrankung eines Kindes eines alleinstehenden Erziehungspflichtigen wird Arbeitern und Angestellten für die ausfallende Arbeitszeit von der Sozialversicherung eine Barleistung in Höhe des Krankengeldes und die Differenz zwischen dem Krankengeld der Sozialversicherung und 90% des Nettoverdienstes durch den Betrieb bis zur Dauer von zwei Arbeitstagen gezahlt. Die Dringlichkeit der Pflege durch den Erziehungspflichtigen muß durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesen werden.

(3) Die Zahlung des Differenzbetrages kann bei mehreren Krankheitsfällen erfolgen, darf aber insgesamt die Dauer von sechs Wochen im Kalenderjahr nicht überschreiten.

(4) Die Bezahlung des Differenzbetrages erfolgt auch dann, wenn der Differenzbetrag bereits wegen Unfall, Berufskrankheit oder Quarantäne gezahlt wurde.

(5) Wird nach den Vorschriften der Sozialversicherung an Stelle des Krankengeldes eine andere Barleistung (z. B. Hausgeld) gewährt, so ist der zu zahlende Differenzbetrag nach dem sonst zustehenden Krankengeld zu berechnen. Das gleiche gilt, wenn ein Anspruch auf Barleistung an die Sozialversicherung nicht besteht.

(6) Der Anspruch auf Zahlung des Differenzbetrages erlischt mit Beendigung des Arbeitsvertragsverhältnisses. Wird das Arbeitsvertragsverhältnis während der Krankheit des Arbeiters oder Angestellten seitens der Betriebsleitung beendet, so bleibt der Anspruch auf Zahlung des Differenzbetrages bis zur Dauer von sechs Wochen im Kalenderjahr bestehen.

#### § 28

(1) Ist während der Arbeitszeit die sofortige Inanspruchnahme eines Arztes erforderlich, so wird die ausfallende Arbeitszeit bis zur Dauer von höchstens zwei Stunden am Tage mit dem Zeitlohn bezahlt.

(2) Für land- und forstwirtschaftliche Betriebe oder Betriebe, in denen die Inanspruchnahme eines Arztes mit einem längeren Zeitaufwand verbunden ist (weitere Entfernung usw.), kann durch Vereinbarung im Betriebskollektivvertrag oder in der Betriebsvereinbarung eine angemessene längere Zeit vereinbart werden.

(3) Wird auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, betrieblicher Vereinbarung oder auf Anordnung der Betriebsleitung oder des Betriebsinhabers eine ärztliche Untersuchung während der Arbeitszeit erforderlich, so ist die dafür notwendige ausfallende Arbeitszeit mit dem Zeitlohn zu bezahlen.

#### § 29

Den Lehrlingen wird bei Verlust der Arbeitsfähigkeit infolge Krankheit vom Betrieb für die Zeit bis zu 12 Wochen im Kalenderjahr die Differenz zwischen dem von der Sozialversicherung gezahlten Krankengeld und 100% des Nettolohnes vergütet. Bei Arbeitsunfähigkeit durch Unglücksfall im Betrieb oder bei Berufserkrankung, die durch die Produktion hervorgerufen ist, zahlt der Betrieb die Differenz bis zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit oder bis zum Eintritt der Invalidität.

§ 30

Können Arbeiter oder Angestellte auf Grund gesetzlicher Bestimmungen Ersatz des Schadens wegen Arbeitsunfähigkeit infolge Unfall oder Krankheit von einem Dritten verlangen, so geht der Anspruch auf den Betrieb oder auf den Betriebsinhaber insoweit über, als er zur Zahlung des Differenzbetrages zwischen Krankengeld und 90% des Nettoverdienstes nach dieser Verordnung verpflichtet ist.

XIII.

Bezahlung bei Quarantäne

§ 31

(1) Wird von den zuständigen Dienststellen der Gesundheitsverwaltung oder ärztlich das Fernbleiben von der Arbeit wegen Ansteckungsgefahr (Quarantäne) angeordnet, so sind vom ersten Tage an für die Dauer der Quarantäne Krankengeld von der Sozialversicherung und die Differenz zwischen dem Krankengeld und 90% des Nettoverdienstes vom Betrieb zu zahlen. Die Berechnung des Nettoverdienstes erfolgt nach § 26 Absätze 2 bis 4.

(2) Die Zahlung eines Differenzbetrages bei Fernbleiben von der Arbeit wegen einer Quarantäne darf nicht auf Leistungen bei Arbeitsunfähigkeit infolge Betriebsunfall oder Krankheit angerechnet werden.

(3) Lehrlinge werden während der Zeit der Quarantäne gemäß § 29 dieser Verordnung bezahlt.

XIV.

Entlohnung

bei Wahrnehmung staatspolitischer Funktionen  
oder Ausübung eines öffentlichen Amtes  
während der Arbeitszeit

§ 32

Jedem Arbeiter und Angestellten ist zur Wahrnehmung wichtiger staatspolitischer Funktionen (z. B. als Mitglied der Volks- oder Länderkammer eines Land- oder Kreistages und einer Gemeindevertretung) die erforderliche freie Zeit zu gewähren. Diese ist mit dem Durchschnittsverdienst der letzten Lohnperiode oder des letzten Gehaltes zu bezahlen.

XV.

Freizeit zur Wahrnehmung persönlicher Interessen

§ 33

(1) Zur Wahrnehmung persönlicher oder familiärer Interessen ist jedem Arbeiter und Angestellten Freizeit bei Bezahlung der ausfallenden Arbeitszeit nach dem Zeitlohn oder Grundgehalt in folgenden Fällen zu gewähren:

1. bei eigener Eheschließung für die Dauer eines Arbeitstages,
2. bei Niederkunft der Ehefrau für die Dauer eines Arbeitstages,
3. beim Tode und der Bestattung des Ehegatten, eines Elternteiles, eines Kindes oder eines der zum Haushalt gehörenden Familienmitglieder für die Dauer von insgesamt zwei Arbeitstagen,
4. bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt, wenn derselbe auf Grund einer Versetzung, einer langfristigen Abordnung erfolgt oder im Interesse des Betriebes liegt,
  - a) innerhalb des Wohnortes für die Dauer eines Arbeitstages,
  - b) nach einem anderen Wohnort für die Dauer von zwei Arbeitstagen.

(2) Bei der Gewährung von Freizeit zur Wahrnehmung persönlicher oder familiärer Interessen gemäß Abs. 1 Ziffern 1 bis 4 gelten für die in der Landwirtschaft Beschäftigten die Bestimmungen des Gesetzes vom 12. Dezember 1949 zum Schutze der Arbeitskraft der in der Landwirtschaft Beschäftigten (GBl. S. 113).

(3) Bei Ladung oder Bestellung vor ein Gericht ist die hierfür erforderliche ausfallende Arbeitszeit mit dem Zeitlohn oder Grundgehalt zu entlohnen.

Dieser Anspruch entfällt, wenn

1. nach den gesetzlichen Bestimmungen Anspruch auf Lohn- oder Gehaltersatz für die ausfallende Arbeitszeit dem Grunde nach gegenüber dem Gericht besteht,
2. die Vorladung wegen einer strafbaren Handlung des Arbeiters oder Angestellten erfolgt.

XVI.

Gewährung eines Hausarbeitstages  
für weibliche Arbeiter und Angestellte

§ 34

(1) Weiblichen Arbeitern und Angestellten ist, wenn sie einen eigenen Haushalt führen, ein mit dem Zeitlohn oder Grund-

gehalt zu bezahlender freier Tag im Monat als Hausarbeitstag bei Vorliegen einer oder mehrerer der folgenden Voraussetzungen zu gewähren:

1. wenn im eigenen Haushalt der Ehemann voll beschäftigt, krank oder dauernd arbeitsunfähig ist,
2. wenn pflegebedürftige Familienangehörige zum Haushalt gehören und die Pflegebedürftigkeit ärztlich nachgewiesen wird,
3. wenn Kinder zum eigenen Haushalt gehören,
4. wenn Jugendliche unter 16 Jahren bei der Mutter wohnen und in einem Ausbildungs- oder Arbeitsvertragsverhältnis stehen.

(2) Der Hausarbeitstag wird nur gewährt, wenn die Betreffende im letzten Monat nicht unentschuldig der Arbeit ferngeblieben ist und ihre regelmäßige Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich oder 208 Stunden monatlich beträgt.

(3) Eine Abgeltung des Hausarbeitstages in Geld ist unzulässig.

(4) Der Hausarbeitstag ist im laufenden Kalendermonat zu nehmen und darf nicht nachträglich gewährt werden.

#### XVII.

##### Schlußbestimmungen

###### § 35

Alle gesetzlichen Bestimmungen, Vorschriften oder Vereinbarungen, die dieser Verordnung entgegenstehen, treten außer Kraft.

###### § 36

Durchführungsbestimmungen erläßt das Ministerium für Arbeit im Einvernehmen mit den zuständigen Ministerien und Staatssekretariaten mit eigenem Geschäftsbereich und in Übereinstimmung mit dem Bundesvorstand des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes.

###### § 37

Diese Verordnung tritt mit ihrer Verkündung in Kraft.

Berlin, den 20. Mai 1952

**Die Regierung  
der Deutschen Demokratischen Republik**

Der Ministerpräsident  
Grotewohl

Ministerium für Arbeit  
Chwalek  
Minister

**Erste Durchführungsbestimmung  
zur Verordnung über die Wahrung der Rechte der Werktätigen  
und über die Regelung der Entlohnung der Arbeiter  
und Angestellten.**

Vom 20. Mai 1952

Auf Grund des § 36 der Verordnung vom 20. Mai 1952 über die Wahrung der Rechte der Werktätigen und über die Regelung der Entlohnung der Arbeiter und Angestellten (GBl. S. 377) wird zur Durchführung ihres § 27 folgendes bestimmt:

##### Zu § 27 Abs. 1 der Verordnung

###### § 1

In Fällen, in denen bei Verkündung der Verordnung vom 20. Mai 1952 (GBl. S. 377) Arbeitsbefreiung infolge Krankheit vorliegt, ist Krankengeld vom ersten Tage der Arbeitsbefreiung an zu zahlen.

##### Zu § 27 Abs. 2 der Verordnung

###### § 2

Anspruch auf Krankengeld bis zur Dauer von 2 Tagen haben nur solche alleinstehenden Arbeiter und Angestellten, die eine ärztliche Bescheinigung darüber beibringen, daß das erkrankte Kind infolge der Schwere der Erkrankung unbedingt der Pflege bedarf und die Möglichkeit der sofortigen Unterbringung in ein Krankenhaus nicht besteht. Außerdem ist nachzuweisen, daß Hauskrankenpflege oder Haushaltshilfe nicht sofort zur Verfügung stehen und weder Verwandten- noch geeignete Nachbarschaftshilfe in Anspruch genommen werden kann.

###### § 3

Entsprechend § 1 Abs. 2 der Verordnung vom 26. April 1951 über die Sozialversicherung (GBl. S. 325) gibt der Bundesvorstand des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes die erforderlichen Weisungen an die Industriegewerkschaften und Gewerkschaften sowie an die Zentralverwaltung der Sozialversicherung.

###### § 4

Diese Durchführungsbestimmung tritt mit ihrer Verkündung in Kraft.

Berlin, den 20. Mai 1952

**Ministerium für Arbeit**  
Chwalek  
Minister

**Richtlinien**  
**zur Ausarbeitung und Einführung technisch begründeter**  
**Arbeitsnormen in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten**  
**Betrieben.**

Vom 20. Mai 1952

Auf Grund des § 59 des Gesetzes der Arbeit vom 19. April 1950 zur Förderung und Pflege der Arbeitskräfte, zur Steigerung der Arbeitsproduktivität und zur weiteren Verbesserung der materiellen und kulturellen Lage der Arbeiter und Angestellten (GBl. S. 349) wird zur Durchführung des Abschnittes III folgendes bestimmt:

I.

**Allgemeine Bestimmungen**

§ 1

(1) In den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben sind alle Arbeiten, für die Arbeitsnormen aufgestellt werden können, im Leistungslohn auszuführen.

(2) Die Mehrzahl der gegenwärtig in den Betrieben angewandten Arbeitsnormen sind erfahrungstatistische Normen oder geschätzte Normen, die keine reale Grundlage für die Aufstellung exakter Betriebspläne bieten und unter aktiver Mitwirkung aller Werk­tätigen durch technisch begründete Arbeitsnormen ersetzt werden müssen.

§ 2

(1) Die technisch begründeten Arbeitsnormen sind unter der verantwortlichen Leitung des Meisters mit dem Normenbearbeiter in kollektiver Arbeit mit dem Brigadier, den Aktivisten und Arbeitern unter aktiver Mitarbeit der technischen Intelligenz am Arbeitsplatz auszuarbeiten und einzuführen.

(2) Die Abteilung für Arbeit mit ihren Unterabteilungen ist verantwortlich für die Ausarbeitung der technisch begründeten Arbeitsnormen. Für ihre Einführung sind der Werkdirektor für den gesamten Betrieb und der Leiter der Betriebsabteilung und der Meister für ihren Bereich verantwortlich.

II.

**Ausarbeitung der technisch begründeten Arbeitsnormen**

§ 3

Bei der Ausarbeitung der technisch begründeten Arbeitsnormen ist von folgenden Grundsätzen auszugehen:

18

- a) von der Anwendung der fortgeschrittenen Technik,
- b) von der wirtschaftlichen Auslastung der Betriebseinrichtungen,
- c) von der besten Organisation der Arbeit und der vollen Ausnutzung des Arbeitstages,
- d) von der erforderlichen fachlichen Qualifikation der Arbeiter und den Arbeitsmethoden der Aktivisten.

§ 4

Die Ausarbeitung der technisch begründeten Arbeitsnormen erfolgt unter Anleitung des Abteilungsleiters oder Meisters auf der Grundlage der besten Arbeitsmethoden und der zweckmäßigen Anwendung und Verwendung der vorhandenen betrieblichen Ausrüstungen.

§ 5

(1) Bei der Ausarbeitung technisch begründeter Arbeitsnormen sind unter verantwortlicher Anleitung des Meisters durch den Normenbearbeiter in kollektiver Arbeit mit dem Brigadier, den Aktivisten und Arbeitern unter Mitarbeit des ingenieur-technischen Personals Arbeitsstudien durchzuführen. Hierbei sind Fehler und Mängel der Arbeitsorganisation, der Materialversorgung usw. aufzudecken, der Zustand der Ausrüstung des Arbeitsplatzes sowie die Ausnutzung des Arbeitstages zu überprüfen und festgestellte Fehler und Mängel zu beseitigen.

(2) Jeder Arbeitsgang ist aufzugliedern unter Zugrundelegung der Erfahrungen und Methoden der sowjetischen Wirtschaftswissenschaftler und Praktiker. Die für jeden Arbeitsgang erforderliche Zeit wird, soweit sie sich nicht aus der Maschinenleistung ergibt, nach Abschluß der Arbeitsstudie durch die Zeitmessung festgestellt. Die Zeitmessung ist am Arbeitsplatz vom Arbeitsnormenbearbeiter nach gemeinsamer Vorbereitung mit den Aktivisten und Arbeitern unter Anleitung des Meisters vorzunehmen.

§ 6

Die Ausarbeitung der Arbeitsnormen nach den veralteten Kalkulationsgrundlagen oder statistischen Erfahrungssätzen sowie den dazugehörigen Berechnungsunterlagen und -methoden (Leistungsgradschätzen usw.) ist unzulässig.

19

III.  
Inkrafttreten, Anwendung und Geltungsdauer  
der technisch begründeten Arbeitsnormen

§ 7

(1) Die technisch begründeten Arbeitsnormen treten nach Bestätigung durch den Direktor des Werkes in Kraft.

(2) Die vom Direktor des Werkes bestätigten technisch begründeten Arbeitsnormen gelten für die Dauer von 12 Monaten. Sie sind in der Regel am Ende jedes Planjahres zu überprüfen, für das folgende Jahr neu auszuarbeiten und zu bestätigen.

§ 8

(1) Bei der Einführung der technisch begründeten Arbeitsnormen darf in der Regel eine Senkung des bisherigen Durchschnittsverdienstes der letzten 13 Wochen bei gleicher Arbeitsleistung nicht erfolgen. Die Einführung höherer Arbeitsnormen ist so durchzuführen, daß für eine Übergangszeit von höchstens 3 Monaten ein Lohnausgleich bis zur Höhe des bisherigen Durchschnittsverdienstes zu zahlen ist, damit in der festgesetzten Frist die höheren Normen erfüllt und übererfüllt werden können.

(2) Widersprechen bisher gültige Normen dem Leistungsprinzip in grober Weise, entspricht also die Entlohnung nicht der Leistung, so sind Sonderregelungen zu treffen, die in jedem Falle von dem Minister oder Staatssekretär mit eigenem Geschäftsbereich in Übereinstimmung mit der zuständigen Gewerkschaft und mit Zustimmung des Ministers für Arbeit bestätigt werden müssen.

(3) Für Arbeiten, für die erstmalig eine Arbeitsnorm festgelegt wird, ist diese vom Abteilungsleiter für die Dauer bis zu 3 Monaten als vorläufige Arbeitsnorm zu erklären. Vor Ablauf dieser Frist sind diese vorläufigen Arbeitsnormen zu überprüfen und die als Ergebnis dieser Überprüfung ausgearbeiteten Arbeitsnormen vom Werkdirektor als technisch begründete Arbeitsnormen zu bestätigen.

§ 9

(1) Wird der technologische Prozeß von den Organen der Werkleitung durch Verbesserung der alten Produktionseinrichtungen verändert oder werden neue Maschinen, Aggregate usw. eingeführt, sind neue Arbeitsnormen auszuarbeiten.

(2) Verändert ein Arbeiter durch einen Verbesserungsvorschlag oder eine Erfindung den technologischen Prozeß grundsätzlich, so ist eine neue Arbeitsnorm zu erarbeiten. Wird diese Arbeitsnorm für alle Arbeiter verbindlich erklärt und eingeführt, so hat dieser Arbeiter das Recht, neben der Prämie für die Dauer von 4 Monaten Lohn auf der Grundlage der bisherigen Arbeitsnorm zu erhalten.

(3) Kann errechnet werden, wie hoch der Mehrverdienst dieses Arbeiters innerhalb der 4 Monate sein wird, so ist ihm der errechnete Betrag bei der nächsten Abrechnung ausbezahlen.

IV.

Aufgaben der Arbeiter, Brigadiers, Meister  
und des ingenieur-technischen Personals

§ 10

(1) Die Arbeiter verwirklichen durch Anwendung der besten Arbeitsmethoden, Erfüllung und Übererfüllung der technisch begründeten Arbeitsnormen, sorgfältige Behandlung der Betriebsausrüstungen, sparsamen Materialverbrauch und Verbesserung der Qualität die in den Betriebsplänen festgesetzten Produktionsziele.

(2) Der Brigadier unterstützt die Initiative seiner Brigade bei der Erfüllung und Übererfüllung der Betriebspläne, leitet sie bei der Einführung fortschrittlicher Arbeitsmethoden an und vermittelt den Arbeitern seine Erfahrungen zur Erfüllung und Übererfüllung der technisch begründeten Arbeitsnormen.

(3) Im Bereich seiner Brigade sorgt der Brigadier für die gewissenhafte Einhaltung der Arbeitsdisziplin, organisiert einen gleichmäßigen Arbeitsablauf, beseitigt die Wartezeiten und verbessert die Auslastung der Maschinen und Werkzeuge.

§ 11

(1) Der Meister ist für die Ausarbeitung und Erfüllung der Betriebspläne in seinem Bereich verantwortlich. Als Organisator der Produktion obliegt ihm die richtige Verteilung der Produktionsaufgaben entsprechend der Qualifikation der Arbeiter, die beste Auslastung der Betriebseinrichtungen und die Ausarbeitung und Einführung technisch begründeter Arbeitsnormen. Er leitet und kontrolliert den Ablauf des Produktionsprozesses, veranlaßt im Rahmen der ihm gegebenen Möglichkeiten seine ständige Verbesserung sowie die weitestgehende Mechanisierung der Arbeitsvorgänge. Er ist für die Einhaltung

der Lohnsumme, die Senkung des Materialverbrauchs und die Aufstellung von Kennziffern für die Auslastung der Betriebs-einrichtungen in seinem Bereich verantwortlich.

(2) Der Meister leitet gemeinsam mit den Brigadiers die Arbeiter bei der Erfüllung ihrer Produktionsaufgaben an und sorgt dafür, daß der Arbeitstag voll ausgenutzt wird. Er ist für die Einhaltung der Arbeitsdisziplin verantwortlich. Er leitet den Arbeitsnormenbearbeiter bei der Ausarbeitung der Arbeitsnormen an und legt zusammen mit ihm und den Arbeitern durch Untersuchung der Arbeitsvorgänge die produktivste Arbeitsmethode fest.

#### § 12

(1) Das ingenieur-technische Personal zeigt den Arbeitern die geplante technologische Entwicklung des Betriebes und der Betriebsabteilung auf und berät sie mit ihnen. Dadurch werden die Arbeiter befähigt, ihre Initiative auf die Vervollkommnung des Produktionsprozesses in Übereinstimmung mit der Entwicklung des Betriebes zu lenken.

(2) Das ingenieur-technische Personal wird verpflichtet, bei der Ausarbeitung und Einführung der technisch begründeten Arbeitsnormen durch Feststellung der Möglichkeiten zur Verbesserung des technologischen Prozesses sowie der Konstruktion der Werkstücke verantwortlich mitzuarbeiten.

#### § 13

Der Werkdirektor hat die Abteilungsleiter und Meister bei der Aufstellung und Einführung technisch begründeter Arbeitsnormen anzuleiten und die Entwicklung der Arbeitsnormen im gesamten Betrieb zu kontrollieren. Er ist dafür verantwortlich, daß die technisch begründeten Arbeitsnormen entsprechend den Grundsätzen dieser Richtlinien ausgearbeitet, eingeführt und dem Betriebsplan zugrunde gelegt werden. Er ist verpflichtet, für die Einhaltung der Geltungsdauer der von ihm bestätigten technisch begründeten Arbeitsnormen zu sorgen.

### V.

#### Aufgaben

#### der Wirtschaftsministerien und Staatssekretariate mit eigenem Geschäftsbereich

#### § 14

(1) Auf der Grundlage dieser Richtlinien haben die Ministerien und Staatssekretariate mit eigenem Geschäftsbereich

eigene Richtlinien entsprechend den Besonderheiten der Wirtschaftszweige ihrer Geschäftsbereiche innerhalb von 3 Monaten auszuarbeiten. Sie sind nach Bestätigung durch das Ministerium für Arbeit herauszugeben.

(2) Zur Durchführung dieser Aufgaben und zur Verbreitung der neuen Arbeitsmethoden sowie der fortgeschrittenen Technik haben die Ministerien und Staatssekretariate mit eigenem Geschäftsbereich die Ergebnisse der Wettbewerbe und der Aktivistebewegung auszuwerten und einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch gleichgearteter Betriebe untereinander zu organisieren. Die neuen Arbeitsmethoden sind für alle Betriebe einzuführen.

(3) Die Ministerien und Staatssekretariate mit eigenem Geschäftsbereich haben die Betriebe operativ anzuleiten und Instrukteurbrigaden aus Helden der Arbeit, Aktivistern und Neuerern der Produktion unter Mitwirkung der zuständigen IG zu bilden. Die Brigaden haben zur Beseitigung der Unterschiedlichkeit der Arbeitsnormen den Werkträgern der Betriebe ihre Erfahrungen zu erklären und ihnen zu helfen, diese praktisch anzuwenden.

(4) Die auf der Grundlage dieser Richtlinien in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben ausgearbeiteten technisch begründeten Arbeitsnormen der Betriebsabteilungen sind für den Erfahrungsaustausch zwischen den Abteilungen und für den überbetrieblichen Erfahrungsaustausch zusammenzufassen.

### VI.

#### Qualifizierung der Werkträgern

#### § 15

Zur Vermittlung der zur Erfüllung und Übererfüllung der technisch begründeten Arbeitsnormen notwendigen Kenntnisse sorgt der Direktor des Werkes verantwortlich dafür, daß

- a) alle Arbeiter in den Aktivistenschulen und den Schulen für hohe Arbeitsproduktivität mit den fortschrittlichen Arbeitsmethoden und neuen Produktionseinrichtungen vertraut gemacht werden,
- b) in den Betriebsvolkshochschulen und den technischen Abendschulen alle Werkträgern in die neuen Methoden der Arbeitsnormung eingeführt werden,

- c) mit Unterstützung der Betriebssektion der Kammer der Technik technische Kabinette eingerichtet werden, in denen Verbesserungsvorschläge, Erfindungen, Aktivistenerfahrungen und -methoden und die Erfahrungen der Sowjetunion und der Volksdemokratien durch weitgehende Verbreitung allen Werktätigen vermittelt werden,
- d) in den technischen Abendschulen und den Betriebsvolkshochschulen Lehrgänge für die Schulung der Meister eingerichtet werden, in denen diesen die Prinzipien der wirtschaftlichen Rechnungsführung und die neuen Methoden der Arbeitsnormung übermittelt werden.

#### § 16

(1) Die Wirtschaftsministerien und Staatssekretariate mit eigenem Geschäftsbereich sind dafür verantwortlich, daß von den Hauptverwaltungen und den Generaldirektionen des Ministeriums für Verkehr überbetriebliche Schulungen zur Ausbildung der Arbeitsnormenbearbeiter entsprechend diesen Richtlinien des Ministeriums für Arbeit durchgeführt werden.

(2) Sie haben zu den unter § 15 Buchstaben a, b, d und unter § 16 Abs. 1 genannten Bildungsmöglichkeiten Rahmenlehrpläne innerhalb von 6 Wochen auszuarbeiten. Diese Rahmenlehrpläne sind vom Ministerium für Arbeit zu bestätigen.

(3) Das Staatssekretariat für Hochschulwesen hat zu veranlassen, daß bis zum Beginn des Studienjahres 1952/1953 in die Lehrpläne der technischen Hochschulen und Fachschulen die wissenschaftliche Behandlung der Arbeitsnormung aufgenommen wird.

(4) Zur Qualifizierung aller Mitarbeiter sind in den Wirtschaftsministerien und Staatssekretariaten mit eigenem Geschäftsbereich, den Hauptverwaltungen und den Generaldirektionen des Ministeriums für Verkehr technisch-wissenschaftliche Zirkel zum Studium der neuen Arbeitsmethoden und der Erfahrungen der Sowjetunion und der Volksdemokratien einzurichten.

Berlin, den 20. Mai 1952

**Ministerium für Arbeit**  
C h w a l e k  
Minister