

Der Kläger fordert den Differenzbetrag zwischen der ihm tatsächlich gezahlten Entlohnung und der Entlohnung nach Vergütungsgruppe la des Tarifvertrages.

Das Arbeitsgericht verurteilte nach dem Klageantrag und führte in den Entscheidungsgründen aus, daß der Kläger einen tariflichen Anspruch auf die Vergütung nach Gruppe la habe. Wenn die Stellenplankommission eine Herabstufung des Klägers für erforderlich halte, wäre es Aufgabe der Beklagten gewesen, hierfür durch Änderung des Tarifvertrags mit dem Tarifpartner die Voraussetzungen zu schaffen. Eine solche Änderung des Tarifvertrags sei indessen nicht erfolgt, so daß dem Kläger die von ihm geforderte Nachzahlung hätte zugesprochen werden müssen.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Berufung der Beklagten.

Aus den Gründen :

Wie der Kläger und die Beklagte hat auch das Arbeitsgericht die Auffassung vertreten, der Kläger habe einen tariflichen Anspruch auf die Entlohnung nach Vergütungsgruppe la. Da es seine Tätigkeitsmerkmale überhaupt nicht prüfte, kann es die Entscheidung allein auf die Erwägung gestützt haben, der Kläger führe während seiner Tätigkeit bei der Beklagten unzweifelhaft die Funktionsbezeichnung „Pressereferent“, die in der Anlage 2 zum Tarifvertrag für die Beschäftigten der Regierung der Deutschen Demokratischen Republik sowie der angeschlossenen Verwaltungen, Institute und Betriebe („Anlage 2“) ausschließlich unter der Vergütungsgruppe la genannt ist. Von dieser Erwägung ausgehend, erschien ihm dann die fehlende Bestätigung zunächst des Finanzministeriums, später der Stellenplankommission zu der von der Beklagten für ihren Pressereferenten vorgesehenen Planstelle nach Vergütungsgruppe la bzw. deren Anordnung, für den Pressereferenten der Beklagten eine Planstelle nach Vergütungsgruppe I einzurichten, nicht nur als eine entgegen dem Tarifvertrag vorgenommene Herabstufung des Klägers, sondern sogar als ein unzulässiger Eingriff in das Tarifgefüge.

Ersichtlich bildet demnach den Schwerpunkt des Rechtsstreits die Frage nach dem Verhältnis zwischen Stellenplan und Tarifvertrag, die sich mit der Frage der Tarifauflegung überschneidet. Diese Fragen sind vom Gericht erster Instanz weder geklärt noch in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht zutreffend gelöst worden.

Die Ermittlung der tariflichen Entlohnung eines Werk tätigen setzt grundsätzlich die Kenntnis seiner konkreten Tätigkeitsmerkmale, zumindest der charakteristischen Merkmale seiner konkreten Tätigkeit, voraus. Diese konkreten Tätigkeitsmerkmale sind dann zuerst unter die „allgemeinen Tätigkeitsmerkmale“ zu subsumieren. Wenn beispielsweise die Entlohnung nach Vergütungsgruppe la beansprucht wird, ist zu fragen: Handelt es sich bei dem Kläger auf Grund seiner konkreten Tätigkeitsmerkmale um „einen Beschäftigten mit Verfügungsbefugnis für ein in sich selbständiges Verwaltungsgebiet und der Berechtigung, eigenverantwortlich Verwaltungsanordnungen zu treffen“? Kann diese Frage nicht eindeutig mit Ja oder Nein beantwortet werden, so sind zur Erläuterung und Auslegung der „allgemeinen Tätigkeitsmerkmale“ und zur Vergleichung mit den konkreten Tätigkeitsmerkmalen die oder einige der bei der Vergütungsgruppe la aufgezählten Funktionsbezeichnungen unter Annahme eines „Erfahrungswertes“ heranzuziehen. Es versteht sich, daß die mit erläuternden Zusätzen versehenen Funktionsbezeichnungen für die Auslegung der „allgemeinen Tätigkeitsmerkmale“ bessere Anhaltspunkte darstellen als die „reinen“ Funktionsbezeichnungen.

Im gegebenen Rechtsstreit hat das Arbeitsgericht dem Kläger die Entlohnung nach Vergütungsgruppe la zugesprochen, weil er erstens bei der Beklagten unbestritten „Presseangelegenheiten“ bearbeitet, zweitens unbestritten die Funktionsbezeichnung „Pressereferent“ führt, drittens weil die Funktionsbezeichnung „Pressereferent“ in der „Anlage 2“ ausschließlich unter der Vergütungsgruppe la genannt ist. Ganz offensichtlich liegt diesen Gründen die bereits als der Wirklichkeit nicht entsprechend gekennzeichnete Vorstellung zugrunde, daß Funktionsbezeichnungen ein für allemal unabhängig von der Aufgabenstellung und Struktur der einzelnen Betriebe und ihrer Veränderungen denselben eindeutig bestimmten Inhalt in Form feststehender Komplexe von Tätigkeitsmerkmalen haben und behalten, so daß sich nach Auffassung des Arbeitsgerichts sowohl die Feststellung zumindest der charakteristischen Merkmale der konkreten

Tätigkeit des Klägers als auch deren Subsumtion unter die tariflichen Tätigkeitsmerkmale in der beschriebenen Weise erübrigte. Die konkreten Tätigkeitsmerkmale des Klägers und die tariflichen Tätigkeitsmerkmale fielen unter den vom Gericht erster Instanz angenommenen Voraussetzungen von vornherein zusammen; das Ergebnis des Rechtsstreits war ihm somit von Anfang an unzweifelhaft.

Der grundsätzliche Fehler des Arbeitsgerichts besteht darin, nicht erkannt zu haben, daß die in der „Anlage 2“ unter den Vergütungsgruppen aufgezählten Funktionsbezeichnungen ohne selbständige Bedeutung sind, sondern nur zur Erläuterung und Auslegung der „allgemeinen Tätigkeitsmerkmale“ dienen und demzufolge ihren wesentlichen Inhalt auch lediglich durch sie bekommen. Die unter der Vergütungsgruppe la genannten Presse referenten sind ein Beispiel eben für die Vergütungsgruppe la. Bei Heranziehung einer anderen vergleichbaren Funktionsbezeichnung der Vergütungsgruppe la heißt das: Pressereferent „im Range eines Hauptreferenten“. Unter die Vergütungsgruppe la fallen also entweder die verantwortlichen Leiter in sich selbständiger Arbeitsgebiete „Presseangelegenheiten“ oder die eigenverantwortlichen Bearbeiter der Sachgebiete „Presseangelegenheiten“ in Dienststellen von außerordentlicher Bedeutung. Keinesfalls ist jeder Pressereferent auf Grund des Tarifvertrages von vornherein „Pressereferent im Range eines Hauptreferenten“. Der Tarifvertrag läßt vielmehr sowohl „Oberreferenten“ wie „Referenten“, ja sogar „Sachbearbeiter für Presseangelegenheiten“ zu. Von den „allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen“ ausgehend, wären dann im Wege der Auslegung die Aufzählungen der Funktionsbezeichnungen bei den in Betracht kommenden Vergütungsgruppen zu ergänzen.

Gerade unter der Voraussetzung, daß das Gericht erster Instanz die Entscheidungen des Finanzministeriums bzw. der Stellenplankommission wegen angeblichen Verstoßes gegen den Tarifvertrag für rechtsunwirksam hielt, durfte es daher auf die Feststellung der konkreten Tätigkeitsmerkmale des Klägers und ihre Subsumtion unter die tariflichen Tätigkeitsmerkmale bei evtl. Auslegung des Tarifvertrages nicht verzichten.

In Wirklichkeit hat jedoch die Anordnung der Stellenplankommission, für den Pressereferenten der Beklagten eine Planstelle nach Vergütungsgruppe I des Tarifvertrages einzurichten, die Feststellung der konkreten Tätigkeitsmerkmale des Klägers und deren Subsumtion unter die tariflichen Tätigkeitsmerkmale durch das Arbeitsgericht überflüssig gemacht.

Die Befugnis der Stellenplankommission zum Erlass derartiger Anordnungen ergibt sich aus der Verordnung der Regierung der Deutschen Demokratischen Republik über die Regelung des Stellenplanwesens vom 12. Juli 1951, der auch die Aufgaben der Stellenplankommission bzw. Stellenplaninspektionen und Stellenplaninspektoren zu entnehmen sind. Mit aller Deutlichkeit verweist die Verordnung auf den überaus engen Zusammenhang zwischen den Aufgaben der Verwaltung und den Strukturplänen, Stellenplänen und Tätigkeitsmerkmalen, bei denen es sich um die konkreten Tätigkeitsmerkmale der in den Dienststellen der Verwaltung Beschäftigten handelt. Der Zusammenhang besteht darin, daß die Strukturpläne, Stellenpläne und die Festlegung der Tätigkeitsmerkmale die Aufgaben der Verwaltung nach Art und Umfang der Arbeits- bzw. Sachgebiete sowie nach Zahl und Arbeitsaufgaben der Beschäftigten bis auf den „letzten Mann“ aufschlüsseln. Ausgehend von den Aufgaben der Verwaltung im Hinblick auf die Regelung bestimmter Gruppen gesellschaftlicher Verhältnisse, werden also hierdurch im einzelnen die Verwaltungsorganisation und damit zugleich die Arbeitsorganisation der Verwaltung festgelegt.

Die Verwaltungsorganisation und damit die Arbeitsorganisation der Verwaltung sind demnach nichts anderes als Voraussetzungen und Mittel zur Ermöglichung und Durchführung der vollziehend-verfügenden Tätigkeit des Verwaltungsapparates. Ihre Regelung und Festlegung ist daher nicht Gegenstand des Arbeitsrechts, sondern gehört dem Gebiet des Verwaltungsrechts an. Sie erfolgt ausschließlich durch die in Gesetzen, Verordnungen, Verwaltungsanordnungen usw. hierzu ermächtigten Verwaltungsorgane, insbesondere durch die auf Grund der Verordnung vom 12. Juli 1951 mit besonderen Vollmachten ausgestattete Stellenplankommission. Aus