

diesem Grunde dürfen die Entscheidungen, Anordnungen und Maßnahmen solcher für die Organisation der Verwaltung zuständigen Verwaltungsorgane, insbesondere also die der Stellenplankommission, von den Arbeitsgerichten weder nachgeprüft noch abgeändert werden. Die Arbeitsgerichte sind vielmehr an solche — rechtmäßigen — Entscheidungen, Anordnungen und Maßnahmen gebunden.

Dennoch hat sich das Arbeitsgericht im vorliegenden Fall mit seiner Entscheidung über die im Hinblick auf die Planstelle für den Pressereferenten der Beklagten gegebenen verbindlichen Anordnungen zunächst des Finanzministeriums in seiner Eigenschaft als der Beklagten übergeordnetes Verwaltungsorgan, später der Stellenplankommission hinweggesetzt. Ausgehend von seiner unrichtigen Tarifauflegung, war ausschlaggebend hierfür die Erwägung, die Anordnungen bedeuteten einen Eingriff in das Tarifgefüge. Es hat somit, allgemein ausgedrückt, einen Widerspruch zwischen Stellenplan und Tarifvertrag angenommen und diese nach seiner Auffassung bestehende Konkurrenz zweier verschiedener Lohnregelungen „zugunsten“ des Tarifvertrages gelöst.

Bereits die oberflächliche Betrachtung zeigt indessen, daß ein solcher Widerspruch zwischen Stellenplan und Tarifvertrag nicht bestehen kann. Denn der Stellenplan nimmt ausdrücklich Bezug auf die tariflichen Vergütungsgruppen. Er stellt also schon rein äußerlich zwischen der auf Grund der Verwaltungsorganisation bzw. der Arbeitsorganisation der Verwaltung von den Beschäftigten zu fördernden konkreten Tätigkeit und der tariflichen Entlohnung eine gewisse Beziehung her. Es wäre jedoch falsch anzunehmen, der Stellenplan wolle unmittelbar die Entlohnung der Beschäftigten regeln. Das ist weder seine unmittelbare Aufgabe noch der unmittelbare Zweck seiner Bezugnahme auf die tariflichen Vergütungsgruppen. Der Stellenplan ist vielmehr ein Mittel zur Organisation der Verwaltung und damit ihrer Arbeit, wir möchten sagen: ein Organisationsbehelf. Daher steht auch die Bezugnahme auf die tariflichen Vergütungsgruppen im unmittelbaren Zusammenhang mit seiner organisierenden Funktion. Es handelt sich nämlich dabei um den sehr nachdrücklichen Hinweis auf die in Betracht kommenden Gruppen normenartiger tariflicher Tätigkeitsmerkmale als Maßstab dafür, wie von den Leitern der Verwaltungsdienststellen die konkrete Tätigkeit der in diesen Dienststellen Beschäftigten zu organisieren und abzugrenzen ist. Die Leiter der Verwaltungsdienststellen haben also auf Grund der Bezugnahme auf die tariflichen Vergütungsgruppen im Stellenplan die Arbeitsaufgaben und damit die Verantwortung der Beschäftigten — gegebenenfalls auf dem Wege der Umorganisation, Vereinfachung und Verbesserung der Organisation und der Arbeitsweise der von ihnen geleiteten Dienststelle — so festzulegen, daß deren charakteristische Merkmale den im Stellenplan genannten Gruppen tariflicher Tätigkeitsmerkmale entsprechen. Der Charakter des Stellenplans als eines

Organisationsbefehls schließt daher grundsätzlich jeden Widerspruch zum Tarifvertrag aus. Zu einem Widerspruch kommen kann es lediglich zwischen der konkreten Tätigkeit eines Beschäftigten und seiner Entlohnung nach Stellenplan, die zugleich tarifliche Entlohnung ist, wenn von den Leitern der Verwaltungsdienststellen der in Form des von der Stellenplankommission bestätigten oder genehmigten Stellenplans gegebene Organisationsbefehl nicht befolgt wird. Daß in solchen Fällen nicht von einem Eingriff in das Tarifgefüge gesprochen werden kann, liegt auf der Hand. Soweit die Lohnregelung in Betracht kommt, läge ein Eingriff in das Tarifgefüge überhaupt nur unter der Voraussetzung vor, daß die tariflich festgelegte Beziehung zwischen den Gruppen tariflicher Tätigkeitsmerkmale und ihrer materiellen Bewertung an Hand der tariflichen Vergütungstabelle willkürlich geändert wird. Gerade die Bezugnahme des Stellenplans auf die tariflichen Vergütungsgruppen, die diese Beziehung zwischen tariflichen Tätigkeitsmerkmalen und tariflicher Vergütungstabelle in sich einschließt, läßt folglich einen Eingriff in das Tarifgefüge gar nicht zu. Soweit ein von der Stellenplankommission neu bestätigter oder genehmigter Stellenplan in der Bezugnahme auf die tariflichen Vergütungsgruppen Abweichungen gegenüber dem früheren Stellenplan der Dienststelle aufweist, kann die damit befohlene, dem Stellenplan entsprechende Umorganisation der Arbeit demzufolge allenfalls zur Änderung der individuellen Arbeitsbedingungen einzelner Beschäftigter führen. Ändert sich hierdurch die von dem Beschäftigten auf Grund seines Arbeitsvertrages mit der Dienststelle übernommene Funktion, so ist als Mittel zu einer entsprechenden Änderung der arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen dem Beschäftigten und der Dienststelle der Ausspruch einer Änderungs- oder Qualifikationskündigung unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist erforderlich. Ist der Beschäftigte nicht bereit, unter den veränderten tatsächlichen und rechtlichen Umständen seine Tätigkeit in der Dienststelle weiter auszuüben, so führt allerdings die Qualifikations- oder Änderungskündigung zur Beendigung seines Arbeitsrechtsverhältnisses. Nur am Rande sei bemerkt, daß bei dem Kläger insofern keine Änderung der individuellen Arbeitsbedingungen vorliegt, als der Beklagten vom Beginn seiner Tätigkeit an für ihren Pressereferenten jedenfalls keine Planstelle nach Vergütungsgruppe Ia des Tarifvertrages zugebilligt worden war.

Aus vorstehenden Ausführungen ergibt sich, daß das Arbeitsgericht auf Grund unrichtiger Tarifauflegung und in Verkennung der Bedeutung des Stellenplanes als eines von einem hierfür zuständigen Verwaltungsorgan erlassenen Organisationsbefehls seine eigene sachliche Zuständigkeit durch Abänderung der Anordnungen des Finanzministeriums bzw. der Stellenplankommission überschritten hat. Seine Entscheidung mußte daher, dem Berufungsantrag entsprechend, aufgehoben und die Klage abgewiesen werden.

## Literatur

### Bücher

#### Das Arbeitsrecht in der Deutschen Demokratischen Republik

Textsammlung der arbeitsrechtlichen Gesetze, Verordnungen, Durchführungsbestimmungen, Anordnungen, Richtlinien usw. nach dem Stand vom 31. Dezember 1952. Bearbeitet von Gustav Schaum. VEB Deutscher Zentralverlag, Berlin 1953. 1304 Seiten, Preis: 19,50 DM.

In der Deutschen Demokratischen Republik ist auf der Grundlage der Verfassung und des Gesetzes der Arbeit eine umfangreiche arbeitsrechtliche Gesetzgebung entstanden. Das entspricht der Funktion des Arbeitsrechts und seiner Bedeutung, die ihm als Teil des Überbaus zukommt.

Der Umfang der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung und die Zeit Splitterung in viele einzelne Bestimmungen erschweren die Übersicht und die genaue Kenntnis dieses Rechtsgebiets. Dieser Zustand verhinderte auch, daß die Arbeitsgesetzgebung allen Werktätigen nahe gebracht und damit ein Teil der gewaltigen Erfolge des friedlichen Aufbaus lebendig gemacht wurde, die sich auch in der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung widerspiegeln. Denken wir allein an die Schwierigkeiten, die die Konfliktkommissionen wegen der Unübersichtlichkeit und Vielzahl der arbeitsrechtlichen Bestimmungen haben; denken wir daran, wie dieser Zustand die Arbeit aller Praktiker und Theoretiker hemmt. Die vorliegende Textsammlung ist daher geeignet, diese Schwierigkeiten zu überwinden.

Kommt aus diesen Gründen einer vollständigen arbeitsrechtlichen Textsammlung eine große Bedeutung zu, so dürfen doch einige Mängel, die ihren Wert gerade in der angedeuteten Richtung vermindern, nicht übersehen werden.

Wenn das Arbeitsrecht der Deutschen Demokratischen Republik derartig umfassend und schwer übersehbar ist, so liegt die Bedeutung einer Textsammlung vor allem in der Auswahl, in der Gliederung und der Anordnung des Stoffes. Aber gerade hierin bestehen erhebliche Mängel. Ein Mangel liegt darin, daß die Sammlung kein Sachregister enthält, das insbesondere deswegen notwendig ist, weil die arbeitsrechtlichen Bestimmungen sehr oft verschiedene Materien betreffen. Die Hinweise des Bearbeiters und die Wiederholungen der Texte können ein Sachregister nicht ersetzen.

Ferner wäre es im Hinblick auf die Fülle des Materials unbedingt erforderlich gewesen, sich auf die arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu beschränken. Daß dies nicht immer geschehen ist, sollen einige Beispiele zeigen:

Im Abschnitt I ist die VO über die Regelung des Stellenplanwesens mit den entsprechenden Durchführungsbestimmungen enthalten (S. 61 ff.). Kein Zweifel, daß die Regelungen über das Stellenplanwesen wichtige arbeitsrechtliche Fragen betreffen (z. B. Entlohnung). Es ist aber auch nicht zu bestreiten, daß diese Bestimmungen in ihrer Gesamtheit zum Verwaltungsrecht und nicht zum Arbeitsrecht gehören. Nicht zu erkennen sind die Gründe, die Schaum bewogen haben, die VO