

arbeitsrechtlichen Streitigkeiten ein besonderes Gewicht auf die Einhaltung der Fragepflicht zu legen sei. In materiellrechtlicher Hinsicht sei § 242 BGB verletzt worden, und zwar dadurch, daß das Arbeitsgericht in E. die Verwirkung des Anspruchs allein aus dem Zeitraum, der zwischen dem Entstehen des Anspruchs und seiner Geltendmachung verfloßen sei, hergeleitet habe. Die Wahrung der Rechte der Werk tätigen, die Sicherung ihrer Ansprüche auf vollständige Entlohnung seien in der Verfassung der Deutschen Demokratischen Republik (Art. 14 und 15) und in zahlreichen anderen gesetzlichen Bestimmungen festgelegt. Eine Berufung auf die zivilrechtliche Verwirkung sei nur dann möglich, wenn die Geltendmachung des Anspruchs den gesellschaftlichen Interessen widersprechen würde. Es komme hierbei auf die besonderen Umstände des Einzelfalles im Zusammenhang mit den gesellschaftlichen und persönlichen Interessen der Beteiligten an. Nur wenn Umstände vorliegen, die eine später als die Lohnzahlung erfolgende Geltendmachung des Anspruchs als gegen Treu und Glauben verstoßend erscheinen ließen, könne auf Verwirkung geschlossen werden. Der Fristablauf allein sei nur für die Verjährung eines Anspruchs, nicht aber für seine Verwirkung maßgebend.

2. Sehr bald trat als weiterer Schwerpunkt die bisherige Rechtsprechung in Stellenplanangelegenheiten in Erscheinung. Sie war als Ausdruck einer falsch verstandenen Sorge um den Menschen Beispiel einer unverkennbar von sozialdemokratischen Tendenzen beeinflussten Rechtsprechung. So haben sich die Arbeitsgerichte zum Teil auf den Standpunkt gestellt, daß Tarifvertrag und Stellenplan ihrem Wesen nach ohne jede Beziehung zueinander seien. Sie haben sich für befugt gehalten, entgegen den im Stellenplan vorgesehenen Entlohnungsgruppen auf eine aus dem Tarifvertrag abgeleitete Entlohnung zu erkennen. Auf Antrag des Generalstaatsanwalts hat das Oberste Gericht in seinem Urteil 3 Za 13/52 (NJ 1953 S. 113) dahingehend entschieden, daß es nicht Aufgabe der Arbeitsgerichte ist, die Entscheidung der Stellenplankommission nachzuprüfen und mit ihrer entgegengesetzten Auffassung praktisch andere, höher bezahlte Stellen zu schaffen, als sie der Stellenplan vorsieht. Es hat dabei die Aufgaben der Stellenplankommission dargestellt, die darin bestehen, die Strukturpläne aller Dienststellen der Regierung der Deutschen Demokratischen Republik, der Bezirke, Kreise und Gemeinden und der volkseigenen Wirtschaft sowie aller ihnen angeschlossenen Institute, Anstalten und sonstigen Einrichtungen zu überprüfen und der Regierung zur Bestätigung vorzulegen. Die Stellenplankommission hat dann die Stellenpläne der einzelnen Dienststellen, die auf Grund der von der Regierung bestätigten Strukturpläne aufgestellt werden, zu genehmigen.

Eine weitere Aufgabe der Stellenplankommission besteht darin, die einzelnen Tätigkeitsmerkmale für einen bestimmten, im Stellenplan vorgesehenen Arbeitsplatz festzulegen. So werden z. B. die Tätigkeitsmerkmale eines Sachbearbeiters der Vergütungsgruppen V und IV des Tarifvertrages für die Beschäftigten der öffentlichen Betriebe und Verwaltungen (VBV) vom 1. Februar 1949 wie folgt bestimmt:

„Beschäftigte mit besonderen Fachkenntnissen, die ein Sachgebiet selbständig anleitend und aufsichtsführend bearbeiten oder Kräfte mit gleichwertiger Tätigkeit“,
und

„Beschäftigte als Sachbearbeiter von Sachgebieten, welche sich durch ihren Geschäftsumfang oder eine besondere Qualifikation des Faches von den übrigen Sachgebieten in einem erheblichen Maße unterscheiden.“

Derartige Formulierungen sind mitunter so unkonkret, daß sie immer wieder zur Quelle von Streitigkeiten werden. Sie bieten in Wahrheit keine ausreichende Handhabe dafür, daß ein Sachbearbeiter entsprechend seinem Tätigkeitsbereich und seiner Verantwortung in die durch den Stellenplan als richtig vorgesehene Stelle eingruppiert wird.

Ähnlich lagen die Verhältnisse auch in dem Rechtsstreit, der dem Obersten Gericht zur Kassation vorgelegen hat (vgl. NJ 1953 S. 113). Dort war der Kläger seit mehreren Jahren bei dem Rat einer kleineren Stadtgemeinde als Sachbearbeiter für die Abteilung

Landwirtschaft und Erfassung tätig. Er forderte anstatt einer Entlohnung nach Vergütungsgruppe VI eine solche nach der Vergütungsgruppe V des obengenannten Tarifvertrages mit der Begründung, daß in anderen Orten mit der gleichen Struktur und Größe die Angestellten mit der Tätigkeit des Klägers nach der Vergütungsgruppe V bezahlt würden. Nach dem von der Stellenplankommission genehmigten Stellenplan war für die von dem Kläger verwaltete Stelle nur die Vergütungsgruppe VI vorgesehen, weil die Stellenplankommission unter Berücksichtigung der gesamten Struktur dieses Kreises Tätigkeitsmerkmale für diese Stelle erarbeitet und bestätigt hatte, die lediglich eine Entlohnung nach der Vergütungsgruppe VI rechtfertigten. Abgesehen von diesem Fall, ist es durchaus denkbar, daß die Stellenplankommission die Tätigkeit eines Sachbearbeiters in einem Industriegebiet höher bewertet als eine solche in einem rein landwirtschaftlichen Gebiet. Aus alledem ergibt sich aber, daß die Stellenplankommission ihre Entscheidungen nicht unabhängig von dem zugrunde liegenden Tarifverträge trifft, sondern daß die Entlohnung immer dem Tarifverträge entsprechend erfolgt. Die Einstufung durch die Stellenplankommission entspricht, wie das Oberste Gericht formuliert hat, den tatsächlichen Arbeitsbedingungen im einzelnen Fall.

Selbstverständlich können der Stellenplankommission bei der Erfüllung dieser Aufgaben Fehler unterlaufen, denn auch unsere staatlichen Organe sind nicht unfehlbar. Doch dürfen diese Fehler nicht, wie es zum Teil von den Arbeitsgerichten versucht wurde, im Wege der Rechtsprechung beseitigt werden. Gerade die durch das Oberste Gericht erfolgte Herausarbeitung der Unzulässigkeit des Rechtsweges hinsichtlich der Überprüfung von Entscheidungen der Stellenplankommission in bezug auf die Festlegung der Tätigkeitsmerkmale für eine bestimmte, im Stellenplan vorgesehene Stelle zeigt deutlich den veränderten Charakter unseres Staates gegenüber dem kapitalistischen Staat. Sie zeigt, daß die von der bürgerlichen Rechtslehre so verherrlichte „Dreiteilung der Gewalten“ in unserem Staat keine Gültigkeit mehr haben kann, da die Quelle des staatlichen Lebens unsere Werk tätigen selbst sind.

3. Weitere Entscheidungen, die sich auf dem Gebiete der Kündigung bewegten, ließen erkennen, daß die Arbeitsgerichte die Tradition der Weimarer Gewerkschaftspraxis noch nicht überwunden haben. So haben mehrere Gerichte den § 5 der Verordnung über Kündigungsrecht (GBl. 1951 S. 550) formal ausgelegt und sind zu der Auffassung gekommen, daß die schriftliche Kündigung in jedem Fall eine peinlichste genaue Schilderung des ihr zugrunde liegenden Sachverhalts enthalten müsse. Auf den Kassationsantrag des Generalstaatsanwalts hat das Oberste Gericht in seinem Urteil 3 Za 12/52 (NJ 1953 S. 24) die Formvorschrift des § 5 dann als erfüllt angesehen, wenn der Gekündigte aus dem schriftlichen Bescheid eindeutig den zur Kündigung führenden Grund erkennen konnte, ohne daß der Sachverhalt im einzelnen in Kündigungsschreiben aufgeführt zu werden braucht.

4. Auf der gleichen Linie liegt die Auffassung einiger Arbeitsgerichte vom Begriff und Umfang des Mitbestimmungsrechts, die dahin geht, daß eine wegen Vorliegens einer strafbaren Handlung erfolgte fristlose Entlassung, zu der die Gewerkschaftsorganisation ihre Zustimmung versagt habe, grundsätzlich rechtsunwirksam sei. Das Oberste Gericht hat in Übereinstimmung mit dem Kassationsantrag des Generalstaatsanwalts dazu ausgeführt (NJ 1953 S. 530), daß Staat und Gewerkschaft nur im Einklang miteinander ihre Aufgaben erfüllen können, und daß sich aus diesem Verhältnis heraus der Inhalt des Mitbestimmungsrechts im Betrieb ergebe. Die Ausübung dieses Rechts muß stets mit den Grundprinzipien unseres Staates, die sich wiederum aus den Interessen der Gesamtheit der Werk tätigen ergeben, übereinstimmen. Dazu gehören die Anerkennung der Autorität der Staatsmacht, die Wahrung der demokratischen Gesetzlichkeit und die demokratische Wachsamkeit. Wie der Senat weiter ausgeführt hat, kann es nicht Aufgabe der Gewerkschaftsorganisation sein, die gerichtliche Verurteilung eines Verbrechens auf ihre Richtigkeit hin nachzuprüfen und ihr ihre eigene Auffassung entgegenzustellen. Ein solches Verhalten der betreffenden BGL und Ortsvorstände bedeutet nicht nur eine Behinderung der Durchsetzung der demokratischen Gesetzlichkeit,