

lich. Nach Ablauf des im Vertrag festgelegten Zeitraumes müsse entweder das im Stellenplan vorgesehene Gehalt gezahlt oder dem Werk tätigen gekündigt werden, unabhängig davon, ob die Qualifizierung des Werk tätigen abgeschlossen ist oder nicht. Der Referent kritisierte abschließend das in NJ 1956 S. 157 veröffentlichte Urteil des Bezirksarbeitsgerichts Potsdam, in dem der entgegengesetzte Standpunkt vertreten wird.

An dieser Urteilskritik Penndorfs knüpfte Staatsanwalt Humbert von der Obersten Staatsanwaltschaft der DDR in seinem Korreferat an und vertrat die Auffassung, daß den Ausführungen des BAG Potsdam zugestimmt werden müsse. Dem Urteil lag folgender Sachverhalt zugrunde: Der Kläger war Leiter der Bibliothek der Verklagten. Er wurde nach Vergütungsgruppe VI des Tarifvertrages bezahlt. Der mit Wirkung vom 1. Januar 1954 in Kraft getretene Rahmenstellenplan sah für den Leiter der Bibliothek aber eine Stelle nach Vergütungsgruppe V vor. Der Kläger berief sich in seiner Klage hierauf, wurde jedoch in der Berufungsinstanz mit seinem Antrag abgewiesen. Der Korreferent führte hierzu aus, daß die Auslegung und Konkretisierung des Tarifvertrages durch den Stellenplan nicht die Wirkung haben könne, einen Angestellten, dessen Qualifikation von der Vergütungsgruppe VI erfaßt werde, aus dieser Gruppe herauszuheben. Wenn der Stellenplan die Vergütungsgruppe V vorsehe, bestehe für die Behördenleitung die Verpflichtung, diese Stelle mit einem Angestellten zu besetzen, der dementsprechend qualifiziert ist. Die Stelle könne nur von einem Angestellten eingenommen werden, der sich auf Grund seiner Leistung, wie sie z. B. die Ablegung der vorgesehenen fachlichen Prüfung darstelle, aus der Vergütungsgruppe VI hervorhebe. Durch den Stellenplan könne eine qualitative Unterscheidung, wie sie der Tarifvertrag vorsehe, nicht beseitigt werden. Erlangt ein Angestellter die nach der Vergütungsgruppe V vorgesehene Qualifikation nicht, habe er auch nicht das Recht auf die im Stellenplan vorgesehene Entlohnung nach dieser Vergütungsgruppe. Weder die Werk tätigen noch die Gewerkschaftsorgane können auf eine unmittelbare Wirksamkeit der Stellenpläne verwiesen werden.

Der Korreferent war ferner der Auffassung, daß ein Werk tätiger, der mit einer Tätigkeit beauftragt und in dieser beschäftigt wird, die tarifrechtlich höher zu bezahlen ist als die im Stellenplan dafür vorgesehene Vergütungsgruppe, Anspruch auf Lohn- oder Gehaltszahlung nach tarifrechtlichen Bestimmungen habe und nicht etwa auf Schadensersatz für die Differenz zwischen der im Stellenplan vorgesehenen Vergütung und dem der Tätigkeit entsprechenden tarifrechtlichen Lohn oder Gehalt¹⁾. Der Korreferent führte schließlich aus, eine Begrenzung der Arbeitsrechtsfähigkeit der Betriebe und der Verwaltungen durch den Stellenplan²⁾ sei arbeitsrechtlich nicht begründet und könne der unbilligen Ergebnisse wegen nicht aufrechterhalten werden. Der Stellenplan begründe nur eine verwaltungsrechtliche Verantwortlichkeit und habe auf Arbeitsrechtsverhältnisse keine unmittelbare Einwirkung.

In der Diskussion sprach sich Reeck vom Zentralvorstand der Gewerkschaft VBV gegen die von Penndorf befürworteten Qualifizierungsverträge aus und unterteilte die Einstufung der Werk tätigen in eine Vergütungsgruppe in eine objektive und eine subjektive Seite der Vergütung. Nachdem er sich zur objektiven Seite zunächst mit den Rechtsquellen für die Festsetzung einer Vergütung (Tarifverträge, gesetzlich festgelegte Vergütungssätze, z. B. die E-Gehälter, bestätigte Stellenpläne) beschäftigt hatte, führte er aus,

1) Der Hinweis auf Schadensersatz bezieht sich auf das Urteil des Obersten Gerichts vom 14. Mai 1955 — 2 Za 35/55 (OGZ Bd. 3 S. 337). Hier hatte das Oberste Gericht zum Ausdruck gebracht, daß die Lohnbestimmungen des Tarifvertrages Schutzgesetze i. S. des § 823 Abs. 2 BGB seien und daß ein Verstoß gegen den Stellenplan und die Lohnbestimmungen „für einen Werk tätigen zwar nicht ein Recht oder auch nur die Möglichkeit einer Einstufung in die Gruppe IV, wohl aber einen Anspruch auf Schadensersatz, d. h. auf Zahlung des Gehaltsunterschiedes auf Grund ihrer geleisteten Arbeit, begründen“.

2) vgl. Schlegel, Leitfadens des Arbeitsrechts, Berlin 1956, S. 62.

daß der Stellenplan die gesetzliche Regelung über die Anzahl der in einer Verwaltung erforderlichen Verwaltungskräfte und die aus dem Staatshaushalt zur Verfügung gestellte Lohnsumma sei. Er verwies in diesem Zusammenhang auf die Verpflichtung der Dienststellenleiter, bei der Aufstellung und Bestätigung der Stellenpläne die gültigen Lohn- und Gehaltstabellen vorzulegen³⁾. Der Stellenplan habe keine Rechtsetzungsbefugnis, sondern nur eine Recht regelnde Funktion im ausschließlichen Rahmen des Staatshaushalts unter Beachtung der Einsparungsmaßnahmen. Einsparungen, etwa durch Unterbezahlung, seien gesetzlich nicht zulässig, wobei der Begriff der Unterbezahlung sowohl die tarifrechtlichen als auch die stellenplanmäßigen Unterschiede zwischen der für die Tätigkeit vorgesehenen Vergütung und dem tatsächlich gezahlten Gehalt umfasse.

Bei der Darlegung der subjektiven Seite der Vergütung führte Reeck aus, daß ein Mitarbeiter durch den Arbeitsvertrag oder die Entscheidung des Verwaltungsleiters in eine Vergütungsgruppe eingereiht werde. Zu beachten sei hierbei, daß beide Rechtsverhältnisse auf den oben bezeichneten Bestimmungen beruhen. Der Tätigkeits- und der Verantwortungsbereich müsse dem Mitarbeiter bei seiner Einstellung verständlich gemacht werden. Der Hauptinhalt des Arbeitsrechtsverhältnisses sei die Vereinbarung über die Funktion, in der der Angestellte arbeiten soll. Reeck folgerte dann weiter, daß jeder Angestellte einen Rechtsanspruch auf die Vergütungsgruppe habe, die im Stellenplan für die von ihm auszuführende Funktion vorgesehen sei.

Als letztes legte Reeck dar, daß der Arbeitsvertrag eine Vereinbarung über die Erfüllung von Arbeiten sei, die sich aus der Beschäftigung in einer bestimmten Funktion ergeben. Der Inhalt des Arbeitsvertrages bestehe aus den von beiden Vertragspartnern selbst festgelegten sowie aus den durch Gesetz oder Tarifvertrag festgesetzten Bedingungen. Dies treffe vor allem für die Vergütungssätze zu.

Staatsanwalt Feiler von der Obersten Staatsanwaltschaft faßte das Ergebnis der Diskussion folgendermaßen zusammen:

1. Der Angestellte ist, ob qualifiziert oder nicht, nach der im Stellenplan für die Stelle vorgesehenen Vergütung zu entlohnen. Qualifizierungsverträge sind zuzulassen, doch haben sie nur für eine bestimmte Zeit, entsprechend der Stelle, für die qualifiziert werden soll, Gültigkeit. Sei ein solcher Vertragsabschluß aus irgendwelchen Gründen nicht möglich, müsse gekündigt werden.

2. Den Begriff des Schadensersatzes im Zusammenhang mit einem Arbeitsrechtsverhältnis könne es im Interesse der Werk tätigen nicht geben. Bei sog. „Überbeschäftigung“ müsse ein Arbeitsrechtsverhältnis angenommen werden.

*

Auf der Problemtagung der Obersten Staatsanwaltschaft wurden ferner noch folgende arbeitsrechtlichen Themen behandelt:

1. Der Wegeunfall.
2. Haben jugendliche Angestellte, die nur 42 oder 45 Stunden wöchentlich arbeiten, Anspruch auf das volle Gehalt ihrer Gehaltsgruppe?
3. Kann einem Werk tätigen, auf den die Disziplinarordnung für die staatlichen Verwaltungsorgane unbestritten Anwendung findet, fristlos nach § 9 KündVO gekündigt werden?
4. Können TAN nach Ablauf eines Jahres zu vorläufigen Arbeitsnormen erklärt werden, wenn sie vom Werkleiter nicht erneut bestätigt oder durch neue TAN ersetzt werden?
5. In welchem Umfang ist nebenberufliche Tätigkeit zulässig und wann stellt sie sich als eine Verschleierung von Überstunden dar?

Wegen dieser Themen sei auf die Zeitschrift „Arbeitsrecht“ verwiesen, deren Heft 3 mehrere Beiträge darüber enthalten wird.

3) § 2 der 1. DB zum Beschluß über die Neuregelung des Stellenplanes vom 14. Mai 1956 (GBL I S. 461).