

Senate für Arbeitsrechtssachen müssen den Direktoren der Bezirksgerichte Hinweise auf die Fälle geben, die zur Heranziehung geeignet sind.

III

Die Arbeitsgerichte haben in der zurückliegenden Zeit durch ihre Tätigkeit wesentlich zur Durchsetzung des Gesetzbuches der Arbeit beigetragen. Sie haben sich dabei von der Programmatischen Erklärung des Vorsitzenden des Staatsrates der Deutschen Demokratischen Republik vom 4. Oktober 1960 sowie von den Beschlüssen des Staatsrates vom 30. Januar 1961 und vom 24. Mai 1962 leiten lassen.

Das Oberste Gericht hat sich verschiedentlich mit Fragen befaßt, die für die Anleitung der Rechtsprechung zu den wichtigsten Problemen der Verwirklichung des Gesetzbuches der Arbeit von Bedeutung sind.

In der Entscheidung Za 7/61 (Arbeitsrecht 1962 S. 151) wurde zum Ausdruck gebracht, daß ein Mißverhältnis in der Entwicklung von Arbeitsproduktivität und Lohn grundsätzlich nicht durch Kürzung der Löhne, sondern — auf dem Wege einer gründlichen Auseinandersetzung, durch die Klärung der politischen Grundfragen in den Gewerkschaftsgruppen, Meisterbereichen und in jedem Betrieb — durch Heranführung der Leistung an die Höhe des Lohnes mit Hilfe entsprechender Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitsproduktivität zu überwinden ist. Zugleich wurde darauf hingewiesen, daß keine Lohnansprüche zuerkannt werden dürfen, die nicht in gesetzlichen Bestimmungen oder in einem Kollektivvertrag vorgesehen sind.

In der Entscheidung Za 10/61 (Arbeitsrecht 1962 S. 185) wurde entgegen einer verbreiteten falschen Ansicht zum Ausdruck gebracht, daß die Einführung von Lohnformen, Arbeitsnormen und Kennziffern nicht von einer vertraglichen Vereinbarung abhängig ist. Vielmehr hat der Betriebsleiter Lohnformen, Arbeitsnormen und Kennziffern in Kraft zu setzen. Zugleich wurde seine Verpflichtung hervorgehoben, den Übergang von einer Lohnform zur anderen mit den Werkträgern zu beraten und ihre Vorschläge einzuholen, ebenso wie Arbeitsnormen und Kennziffern unter Mitwirkung der Werkträgern auszuarbeiten sind.

Von prinzipieller Bedeutung ist auch die Entscheidung Za 25/62, die sich mit Fragen der Gehaltsgruppenkataloge beschäftigt (Arbeit und Arbeitsrecht 1963 S. 138). Für die praktische Handhabung der Eingruppierungsdokumente im Bereich der Deutschen Reichsbahn wurde entschieden, daß die Eingruppierung eines Dienstpostens ebenso wie die Zuordnung einer Dienststelle zu einer Rangklasse der Vereinbarung, der Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses und der Entscheidung der Konfliktkommission und der Arbeitsgerichte entzogen sind. Die Eingruppierung des Dienstpostens und die Zuordnung zu einer Rangklasse ergeben sich aus dem Rahmenkollektivvertrag und dem Gehaltsgruppenkatalog.

Zur Ermittlung der richtigen Entlohnung eines Angestellten sind die charakteristischen Merkmale der von ihm tatsächlich ausgeübten Tätigkeit mit den Tätigkeitsbildern des Gehaltsgruppenkatalogs zu vergleichen, wird in der Entscheidung Za 5/63 festgestellt. Das Tätigkeitsbild, bei dem Übereinstimmung mit der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit besteht, bestimmt die anzuwendende Gehaltsgruppe. Entspricht die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit eines Angestellten nicht genau einem der Tätigkeitsbilder des Gehaltsgruppenkatalogs, so ist für die Entlohnung das Tätigkeitsbild maßgebend, das der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit unter Berücksichtigung der dafür erforderlichen Qualifikation sowie der Quantität und Qualität der verschiedenen Arbeitsaufgaben am nächsten kommt.

Es ist Sache des Betriebes, die Lohnabrechnung so zu gestalten, daß der Werkträger genau den ihm zustehenden Lohn erhält, wird in der Entscheidung Za 9/63 ausgeführt. Der Betrieb ist verpflichtet, den Lohn ordnungsgemäß zu berechnen und auszuzahlen, einwandfreie Lohnunterlagen zu führen und den Werkträgern die ordnungsgemäße Berechnung des Lohnes nachzuweisen.

Der vollen Ausnutzung der Arbeitszeit, aber auch der Verbesserung der allgemeinen gesundheitlichen Betreuung der Werkträgern diene die Entscheidung Za 26/62 (Arbeit und Arbeitsrecht 1963 S. 45). Mit ihr wurde der fehlerhaften Praxis entgegengetreten, die Bestimmung des § 78 Abs. 2 Buchst. a GBA auch dann anzuwenden, wenn ein arbeitsfähiger Werkträger während der Arbeitszeit zur allgemeinen gesundheitlichen Betreuung medizinische Einrichtungen in Anspruch nimmt. Den staatlichen Organen des Gesundheitswesens wurde der Hinweis gegeben, die Sprechstunden so einzurichten, daß kein Arbeitszeitausfall entsteht, und ein gut funktionierendes Bestellsystem zu organisieren. Wenn auch die Entscheidung nicht alle damit zusammenhängenden Probleme lösen konnte, so gab sie doch Anlaß für viele Überlegungen und Schritte zur Verbesserung der Praxis im Interesse jedes einzelnen und der Gesellschaft.

Mit den Ansprüchen der Werkträgern aus Arbeitsunfall und Berufskrankheit beschäftigte sich die Entscheidung Za 34/63. Diese Ansprüche sind als Ansprüche gegen den Beschäftigungsbetrieb geregelt, neben denen kein Raum für die zivilrechtliche Beurteilung und Behandlung dieses arbeitsrechtlich geregelten Sachkomplexes besteht. Verstöße von Betriebsangehörigen gegen Arbeitspflichten, die nicht nur dem Schutz ihrer eigenen Gesundheit, sondern auch dem Schutz der Gesundheit und des Lebens anderer Betriebsangehöriger dienen, sind im Verhältnis zu einem hierdurch geschädigten Werkträger als Voraussetzung für die Anwendung des § 98 GBA dem Betrieb zuzurechnen.

In der Entscheidung Za 7/62 (NJ 1962 S. 611) hat das Oberste Gericht mit Nachdruck darauf hingewiesen, daß in Fällen der materiellen Verantwortlichkeit von Werkträgern im staatlichen und genossenschaftlichen Handel die Aufgabe der Arbeitsgerichte bei der Vorbereitung und Durchführung der mündlichen Verhandlung darin besteht, durch eine gründliche und umfassende Aufklärung des Sachverhalts die Ursachen der im Verantwortungsbereich des Werkträgern aufgetretenen Inventurfehlbeträge vollständig zu ermitteln. Es hat weiter darauf hingewiesen, daß die Arbeitsgerichte durch die Entscheidung des Streitfalles und ihre Begründung zur wirksamen Bekämpfung der Inventurfehlbeträge beizutragen haben.

Der Betrieb besitzt die in § 115 Abs. 1 Satz 1 GBA als Voraussetzung für den Beginn der Frist zur Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit eines Werkträgern geforderte Kenntnis vom Schaden und vom Verursacher, wenn die nach Maßgabe ihrer Arbeitsaufgaben für die Feststellung solcher Schäden und ihrer Verursacher verantwortlichen Mitarbeiter des Betriebes diese Kenntnis erlangt haben, heißt es in der Entscheidung Za 23/63.

Die Bestimmung des § 115 Abs. 1 GBA enthält zwei unterschiedliche Regelungen der Fristen zur Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit, die selbstständig nebeneinander stehen und bei der Rechtsanwendung nicht miteinander verquickt werden dürfen. Wenn die schuldhaft Schadensverursachung durch Verletzung der Arbeitspflichten zugleich eine strafbare Handlung darstellt, sind gemäß § 115 Abs. 1 Satz 2 GBA auf die Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit eines Werkträgern ausschließlich die für die Verjährung der Strafverfolgung maßgebenden Bestin-