

Aus den angegebenen Gründen war der Rechtsstreit am 10. Mai 1963 noch nicht so weit geklärt, daß die Klagerücknahme vom Gericht als sachdienlich bestätigt werden durfte. Der Senat hatte deshalb nach Aufhebung des Beschlusses zur Bestätigung der Klagerücknahme auf Grund des Kassationsantrages der vom Kläger erklärten Klagerücknahme die Bestätigung zu versagen. Die Klagerücknahme ist damit hinfällig geworden, und das Verfahren befindet sich nunmehr in dem Stadium, in dem es sich vor der Erklärung der Klagerücknahme vor dem Stadtbezirksarbeitsgericht befand. In diesem Stadium hatte das Stadtbezirksarbeitsgericht festzustellen, ob die von dem Verklagten ausgesprochene Kündigung des Arbeitsrechtsverhältnisses dem Gesetz entspricht. Diese Feststellung hat nunmehr, da sie eine weitere Sachverhaltsaufklärung erfordert, das Stadtbezirksgericht, Kammer für Arbeitsrechtssachen, nachzuholen, an das der Streitfall insoweit gern. § 9 Abs. 2 AGO zurückzuverweisen war.

§§ 39, 43 bis 46 GBA.

1. Der Betriebsleiter ist verpflichtet, unter Mitwirkung der Werkstätten diejenige Lohnform festzulegen, die ökonomisch am zweckmäßigsten ist.

2. Ist bei einmaligen Arbeitsaufträgen die Ausarbeitung von Arbeitsnormen für die Anwendung des Stücklohns nicht möglich oder zweckmäßig, so ist es zulässig, die Arbeiten im Prämienzeitlohn auszuführen.

3. Die Anwendung des Prämienzeitlohnes erfordert die Festsetzung von Kennziffern für das Arbeitsmaß, die Qualität u. a.

I

BG Dresden, Urt. vom 21. Februar 1964 — BA 2 64.

Der Kläger war beim Verklagten als Hilfsschlosser gegen eine Vergütung von 1,80 DM in der Lohngruppe rV/Leistungsgrundlohn beschäftigt. Er ist mit der Entlohnung für einen Arbeitsauftrag nicht einverstanden. Bei diesen Arbeiten handelt es sich um einen Einzelauftrag, der in sozialistischer Hilfe für einen anderen Betrieb erfüllt wurde. Der Betrieb vereinbarte mit den an der Erfüllung des Auftrags beteiligten Arbeitern, die Verrechnung im Kollektiv mit 150 Prozent vorzunehmen. Der Kläger hat einige Zeit allein an der Erfüllung des Auftrags gearbeitet und für sich eine Normerfüllung von 230 Prozent errechnet. Der Betrieb hat entgegen der Vereinbarung, für die Erfüllung des Arbeitsauftrages 150 Prozent des Tariflohnes zu zahlen, 190 Prozent gezahlt, einer Zahlung von weiteren 40 Prozent aber nicht zugestimmt.

Die Konfliktkommission hat sich der Auffassung des Klägers, der Verklagte müsse für die Normübererfüllung an den Kläger noch 130 DM brutto Lohn zahlen, nicht angeschlossen und einen entsprechenden Beschluß gefaßt. Diesen Beschluß hat der Kläger beim Kreisgericht durch Klageerhebung angefochten. Das Kreisgericht hat die Klage abgewiesen. Dagegen richtet sich der Einspruch (Berufung) des Klägers, den das Bezirksgericht als unbegründet zurückgewiesen hat.

Aus den Gründen:

Nach § 39 GBA wird der Arbeitslohn nach dem ökonomischen Gesetz der Verteilung nach der Arbeitsleistung festgelegt. Für die quantitative (mengenmäßige) Bewertung der Arbeitsleistung bestimmt § 43 GBA, daß entsprechend den Unterschieden in der Art der Arbeit, der Technologie und der Arbeitsorganisation diejenige Lohnform anzuwenden ist, die die Werkstätten unmittelbar materiell an der maximalen Steigerung der Arbeitsproduktivität, der qualitäts- und termingerechten Erfüllung der Arbeitsaufgaben, der sparsamsten Verwendung von Zeit, Geld und Material sowie der vollen

Ausnutzung der Arbeitszeit interessiert. Der Betriebsleiter ist folglich verpflichtet, für die einzelnen Arbeiten bzw. für die Arbeitsbereiche die ökonomisch zweckmäßigste Lohnform zu bestimmen. Er muß entscheiden, ob Arbeiten nur im Zeitlohn, im Prämienzeit- oder Stücklohn oder im reinen Stücklohn auszuführen sind. Soll eine bestimmte Arbeit im Prämienzeitlohn ausgeführt werden, dann hat er zu gewährleisten, daß für das Arbeitsmaß, die Qualität u. a. Kennziffern festgelegt werden. Wenn die Arbeit im Stücklohn auszuführen ist, muß er für technisch begründete Arbeitsnormen (TAN) Sorge tragen (§ 44 Abs. 1 GBA).

Die Arbeitsnormen und Kennziffern sind unter Mitwirkung des Werkstätten auszuarbeiten (§ 44 Abs. 2 GBA) und nach § 45 Abs. 1 GBA vom Betriebsleiter in Kraft zu setzen.

Zweifelloos ist es bei Arbeiten, die einmalig im Betrieb auftreten, häufig nicht zweckmäßig oder möglich, Arbeitsnormen für die Anwendung des Stücklohnes auszuarbeiten: vielmehr wird es erforderlich sein, Kennziffern für die Qualität, den Materialverbrauch usw. festzulegen, damit im Prämienzeitlohn gearbeitet werden kann.

Im vorliegenden Fall hat der Verklagte den Auftrag übernommen, für den VEB L. Stahlrohrkörbe herzustellen. Da derartige Körbe noch nicht hergestellt wurden, bestanden keine Erfahrungen über die bestmögliche Technologie und die Arbeitsorganisation. Da es sich um einen einmaligen Auftrag handelte, war es ökonomisch nicht vertretbar, erst umfangreiche Ermittlungen über Technologie und Arbeitsorganisation anzustellen, um die zweckmäßigste Lohnform festlegen zu können. Deshalb sollte dieser Auftrag im Kollektiv abgerechnet werden, und vom Betrieb wurde zugesagt, für seine Erfüllung einen Zuschlag von 50 Prozent zum Tariflohn zu gewähren.

Daraus wird ersichtlich, daß keine Arbeit im Stücklohn geleistet wurde, weil sonst Arbeitsnormen für die einzelnen Arbeitsgänge festgelegt worden wären. Die sog. Vereinbarung, daß im Kollektiv mit 150 Prozent abgerechnet werde, läßt erkennen, daß als Lohnform der Prämienzeitlohn in Betracht kam. Das bedeutet, daß jeder Werkstätte, der im Kollektiv an der Herstellung dieser Körbe arbeitete, zu seinem Tariflohn eine Prämie von 50 Prozent erhalten sollte.

Es ist unverständlich, warum der Verklagte dann dem Kläger den Lohn so berechnet und ausgezahlt hat, als hätte er im Stücklohn mit einer Normerfüllung von 190 Prozent gearbeitet. Das war unzulässig, weil für diese Arbeit keine Normen bestanden.

Damit hat aber der Kläger mehr Lohn erhalten, als ihm für seine Arbeitsleistung zustand. Dem Prozeßvertreter des Klägers ist zwar darin zu folgen, daß das Prinzip der materiellen Interessiertheit verletzt wurde, weil bei Anwendung des Prämienzeitlohnes für diesen Arbeitsauftrag keine Kennziffern vorgegeben wurden. Dann ist aber auch seine Behauptung, der Kläger habe eine Normerfüllung von 230 Prozent erreicht, ohne jede Grundlage. Auf Grund der sog. Vereinbarung, daß diese Arbeit im Prämienzeitlohn ausgeführt werden sollte, ist der Kläger zunächst richtig entlohnt, später aber, durch die Anerkennung seiner Forderung auf 90 Prozent Prämie zum Tariflohn, weit überzahlt worden. Er hat deshalb keine Lohnforderung mehr aus diesem Auftrag an den Verklagten.

II

BG Dresden, Beschl. vom 21. Februar 1964 — BA 2/64.

Das Gericht hat im vorliegenden Arbeitsrechtsstreit am Verhalten des Verklagten Gerichtskritik geübt.