

kam eine zwischen beiden vermittelnde Auffassung hinzu, derzufolge in bestimmten Fällen der Änderung des Arbeitsrechtsverhältnisses der Lohnzuschlag neu zu berechnen sei. In jüngster Zeit hat sich schließlich die Auffassung herausgebildet, daß die Neuberechnung des Lohnzuschlages zwar gesetzlich unzulässig, bei einer Änderung des Arbeitsrechtsverhältnisses aber aus ökonomischen und sozialen Gründen gerechtfertigt und deshalb nicht zu beanstanden sei. Das alles mußte zwangsläufig eine Desorientierung der betrieblichen und gerichtlichen Praxis mit sich bringen, die sich in einer unterschiedlichen und voneinander abweichenden Handhabung der Berechnung des Lohnzuschlages in den verschiedenen Fällen der Änderung eines Arbeitsrechtsverhältnisses ausdrückte.

Zu völlig unbefriedigenden Ergebnissen führte es jedoch, wenn bei einer Änderung des Arbeitsrechtsverhältnisses im Hinblick auf deren vermeintliche Unzulässigkeit von einer Neuberechnung des Lohnzuschlages abgesehen wurde. Der Kläger hat hierzu Ausführungen gemacht, die mit den allgemeinen Erfahrungen übereinstimmen. Werk­tätige, die aus gesundheitlichen oder anderen triftigen Gründen ihre bisherige höher bewertete Arbeit nicht mehr verrichten konnten und deshalb im gleichen Betrieb eine geringer bewertete Tätigkeit übernahmen, erhielten dennoch den ihrem früheren höheren Durchschnittsverdienst entsprechenden geringeren Lohnzuschlag weiter. Umgekehrt erhielten Werk­tätige, die eine höher bewertete Tätigkeit im gleichen Betrieb übernahmen, dennoch den ihrem früheren geringeren Durchschnittsverdienst entsprechenden höheren Lohnzuschlag weiter, und zwar selbst dann, wenn ihr Durchschnittsverdienst die Höchstgrenze überschritt, bis zu der gemäß der Lohnzuschlagsverordnung überhaupt ein Lohnzuschlag gezahlt werden kann. In beiden Fällen wurden die betreffenden Werk­tätigen hinsichtlich des Lohnzuschlages anders behandelt als alle anderen Werk­tätigen mit dem gleichen Durchschnittsverdienst: Im ersten Fall erhielten sie einen geringeren, im zweiten Fall einen höheren Lohnzuschlag. Da sachliche Gründe hierfür nicht zu erkennen waren, wurden diese Ergebnisse von den Werk­tätigen als Verletzung der sozialistischen Gesetzlichkeit und als ungerecht empfunden. Dafür zeugen zahlreiche Eingaben und Anfragen von Werk­tätigen und Betrieben bei staatlichen und gesellschaftlichen Organen sowie anderen Einrichtungen. Dabei wird regelmäßig darauf hingewiesen, wie es auch der Verklagte getan hat, daß es wenig sinnvoll erscheint, den Fall der Änderung des Arbeitsrechtsverhältnisses rechtlich anders zu behandeln als den Fall der Neueinstellung, weil dadurch u. a. die Fluktuation von Arbeitskräften gefördert werde.

Das Bezirksgericht hat bei seiner Entscheidung die sachlich in Betracht kommenden rechtlichen Bestimmungen zutreffend angewendet und ausgelegt. Die Lohnzuschlagsverordnung regelt zwar nicht ausdrücklich den Fall der Änderung des Arbeitsrechtsverhältnisses, enthält aber die Prinzipien und Bestimmungen, deren richtige Anwendung eine befriedigende Lösung dieser Fälle ermöglicht. Gemäß § 10 Abs. 1 ist der Lohnzuschlag grundsätzlich im Laufe eines Kalenderjahres nicht zu ändern. Gemäß § 8 Abs. 1 ist aber der Lohnzuschlag bei Neueinstellungen (Begründung eines Arbeitsrechtsverhältnisses) neu zu berechnen. Diesem Fall hat das Bezirksgericht zutreffend den Fall der qualitativen Änderung eines Arbeitsrechtsverhältnisses gleichgestellt und hierunter die Änderung der Tätigkeit und der Entlohnung des Werk­tätigen verstanden. Dabei spielt es rechtlich keine Rolle, ob der Werk­tätige eine höher oder eine geringer bewertete Tätigkeit übernimmt. Es handelt sich somit regelmäßig um die Fälle, in denen der Werk­tätige Arbeitsaufgaben

eines anderen und gem. § 42 GBA anders bewerteten Arbeitsbereiches übernimmt, als ursprünglich mit dem Betrieb im Arbeitsvertrag gem. § 20 Abs. 2 GBA vereinbart war, und in denen gem. § 30 GBA zwischen dem Werk­tätigen und dem Betrieb ein Änderungsvertrag abzuschließen ist. Schwankungen der Entlohnung allein, ohne daß sich zugleich die Arbeitsaufgaben des Arbeitsbereiches gem. § 20 Abs. 2 GBA ändern, wie sie z. B. durch die Gewährung oder den Entzug von Leistungszuschlägen oder den unterschiedlichen Erfüllungsgrad bei Arbeit nach Kennziffern auftreten, stellen folglich keine qualitative Änderung des Arbeitsrechtsverhältnisses dar und werden von dieser Entscheidung nicht berührt.

Die Gleichstellung der qualitativen Änderung des Arbeitsrechtsverhältnisses mit der Neueinstellung (Begründung eines Arbeitsrechtsverhältnisses) gem. § 8 Abs. 1 Lohnzuschlagsverordnung ist darin begründet, daß bei einer qualitativen Änderung zwar insofern die Kontinuität und Identität des Arbeitsrechtsverhältnisses gewahrt sind, als die Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses und die allein an das Bestehen und die Dauer des Arbeitsrechtsverhältnisses geknüpften gegenseitigen Rechte und Pflichten erhalten bleiben: der wesentliche Inhalt des Arbeitsrechtsverhältnisses aber, die Verpflichtung des Werk­tätigen zur Erfüllung von Arbeitsaufgaben einer bestimmten Art und die dem gegenüberstehende Verpflichtung des Betriebes zur Lohnzahlung, wird durch einen Änderungsvertrag neu gestaltet. Insoweit liegt nunmehr von dem vereinbarten Zeitpunkt an ein anderes, inhaltlich neues Arbeitsrechtsverhältnis vor. Die qualitative Änderung eines Arbeitsrechtsverhältnisses weist damit wesentliche Merkmale einer Neueinstellung (Begründung eines Arbeitsrechtsverhältnisses) gem. § 8 Abs. 1 Lohnzuschlagsverordnung auf. Die Anwendung des § 8 Lohnzuschlagsverordnung bei qualitativer Änderung des Arbeitsrechtsverhältnisses stellt deshalb auch nicht einen Fall der analogen Rechtsanwendung, sondern der Rechtsauslegung dar.

Schon aus dieser Erkenntnis ergibt sich zwangsläufig, daß der Beschluß des Ministerrates über die Aussetzung der Neuberechnung des Lohnzuschlages vom 18. Dezember 1958 (Aussetzungsbeschluß) die Neuberechnung des Lohnzuschlages bei qualitativer Änderung des Arbeitsrechtsverhältnisses überhaupt nicht berührt. Durch ihn wurde allein die in § 10 Abs. 2 Lohnzuschlagsverordnung bestimmte allgemeine Neuberechnung des Lohnzuschlages nach Ablauf des Kalenderjahres auf unbestimmte Zeit ausgesetzt. Er bezieht sich folglich nicht auf die Anwendungsfälle des § 8 Lohnzuschlagsverordnung. Daß hierin sachlich auch die Fälle der qualitativen Änderung des Arbeitsrechtsverhältnisses einbegriffen sind, ergibt sich aus dem ausdrücklichen Hinweis, ungeachtet der Aussetzung der allgemeinen Neuberechnung des Lohnzuschlages gem. § 10 Abs. 2 seien die Prinzipien der Lohnzuschlagsverordnung zu wahren. Als solche werden im Aussetzungsbeschluß selbst die Reduzierung des Lohnzuschlages und die Einbeziehung des Lohnzuschlages in die Lohn- und Gehaltstarife genannt. Dazu gehört auch das aus § 1 Abs. 2 Lohnzuschlagsverordnung zu entnehmende Prinzip der Anhebung der unteren Arbeitseinkommen. Die Neuberechnung des Lohnzuschlages bei qualitativer Änderung des Arbeitsrechtsverhältnisses gem. § 8 Lohnzuschlagsverordnung steht somit auch unter diesem Gesichtspunkt dem Aussetzungsbeschluß nicht entgegen, sondern dient der von ihm geforderten Wahrung und Verwirklichung der Prinzipien der Lohnzuschlagsverordnung.

Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsrechtsverhältnis ist mit Wirkung vom 14. August 1961 quali-