

tativ geändert worden. Der Verklagte, der bis zum 13. August 1961 als Schweißer tätig war, übernahm von diesem Tage an eine Tätigkeit als Transportarbeiter. Diese Änderung mußte gemäß § 30 GBA durch Abschluß eines Änderungsvertrages erfolgen, der, wie das Oberste Gericht in seinem Urteil vom 10. August 1962 — Za 22/62 — (Arbeit und Arbeitsrecht 1963, Heft 1, S. 22) ausgeführt hat, entsprechend dem aus § 20 Abs. 1 Satz 2 GBA zu entnehmenden Grundsatz schriftlich abzuschließen war. Falls das nicht geschehen ist, ändert das nichts an der qualitativen Änderung des Arbeitsrechtsverhältnisses und dem Abschluß eines Änderungsvertrages, der gegebenenfalls auch durch schlüssiges Handeln der Beteiligten zustande kommt, wobei der Mangel der Schriftform gemäß § 23 Abs. 2 GBA jederzeit beseitigt werden kann.

Gemäß § 8 Lohnzuschlagsverordnung hatte der Verklagte in den ersten drei Monaten nach der Änderung des Arbeitsrechtsverhältnisses Anspruch auf einen Lohnzuschlag, der auf der Grundlage des Durchschnittsverdienstes der Arbeiter mit vergleichbarer Tätigkeit zu berechnen war. Bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes war zu dieser Zeit gemäß § 6 Abs. 2 Lohnzuschlagsverordnung die Bestimmung des § 26 Abs. 4 der Verordnung über die Wahrung der Rechte der Werk tätigen und über die Entlohnung der Arbeiter und Angestellten vom 20. Mai 1952 (GBl. S. 377) anzuwenden, an deren Stelle mit Wirkung vom 1. Januar 1962 die Bestimmungen der Verordnung über die Berechnung des Durchschnittsverdienstes und über die Lohnzahlung vom 21. Dezember 1961 — Lohnzahlungsverordnung — (GBl. II S. 551) getreten sind. Nach Ablauf von drei Monaten war der Lohnzuschlag des Verklagten nach dem von ihm in dieser Zeit tatsächlich erzielten Durchschnittsverdienst zu zahlen.

Wie bereits das Bezirksgericht feststellte, hat der Verklagte in den ersten drei Monaten nach der Änderung des Arbeitsrechtsverhältnisses einen monatlichen Durchschnittsverdienst von 415,28 MDN erzielt. Demzufolge stand ihm gemäß § 8 Abs. 2 in Verbindung mit der laufenden Nummer 25 der Anlage zur Lohnzuschlagsverordnung — Zuschlagstabelle — seit dem

14. August 1961 ein Lohnzuschlag in Höhe von 13 MDN monatlich zu. Dieser richtig errechnete Lohnzuschlag unterlag gemäß § 10 Abs. 2 Lohnzuschlagsverordnung in Verbindung mit dem Aussetzungsbeschuß keiner Neuberechnung mehr. Der Verklagte konnte insoweit nicht mit seinem Vorbringen durchdringen, sein Durchschnittsverdienst habe in den ersten drei Monaten nach der Änderung des Arbeitsrechtsverhältnisses Lohnbestandteile enthalten, die ihm vom Meister seiner früheren Abteilung zusätzlich gewährt worden seien, in seinem derzeitigen Durchschnittsverdienst als Transportarbeiter aber nicht mehr enthalten sind. Ihm kann insoweit durch eine gerichtliche Entscheidung nicht mehr zugesprochen werden, als er bei richtiger Anwendung der Lohnzuschlagsverordnung und des Aussetzungsbeschlusses von dem Verklagten erhalten hätte. Dabei werden seine Ansprüche für die zurückliegende Zeit durch die in § 60 GBA bestimmte zweijährige Verjährungsfrist begrenzt, wie das Bezirksgericht zutreffend festgestellt hat. Die Anwendung dieser Bestimmung ergibt sich aus der Erwägung, daß der Lohnzuschlag zwar nicht unmittelbar Arbeitslohn ist, aber einen Teil des Arbeitseinkommens des Werk tätigen bildet und deshalb den hierfür festgelegten allgemeinen Regelungen unterliegt.

Der Verklagte hat die Konfliktkommission erst im März 1964 angerufen. Zu dieser Zeit waren seine Ansprüche aus dem Jahre 1961 bereits verjährt, wie das Bezirksgericht zutreffend erkannt hat. Dem Verklagten stand somit für die Zeit vom 1. Januar 1962 bis 31. Juli 1964 Lohnzuschlag in Höhe von 13 MDN monatlich zu.

Während dieser Zeit hat er einen Lohnzuschlag von 11 MDN monatlich erhalten. Ihm war demgemäß für 31 Monate ein Differenzbetrag von 2 MDN je Monat im Gesamtbetrag von 62 MDN zuzusprechen, wie es das Bezirksgericht getan hat.

§§ 39 Abs. 1, 42 Abs. 1 und 3 GBA.

Spezialkenntnisse im Sinne lohnregelnder Bestimmungen werden anerkannt, wenn sie der Werk tätige zur Ausübung seiner mit bestimmten Qualifikationsmerkmalen ausgestalteten Tätigkeit verwendet und zur Erfüllung seiner Aufgaben auch notwendig verwenden muß. Es ist unerheblich, auf welche Weise diese Spezialkenntnisse erworben wurden.

BG Dresden, Urt. vom 23. Dezember 1964 — Ba 70/63.

Die Verklagten sind beim Kläger als Gruppenleiter beschäftigt. Sie haben ein Hoch- bzw. Fachschulstudium abgeschlossen und sind mehr als fünf Jahre in ihren jetzigen Funktionen beschäftigt. Die Verklagten werden nach der Gehaltsgruppe J III entlohnt.

Sie tragen vor, für ihre Tätigkeit seien Spezialkenntnisse auf dem Gebiet der Medizin erforderlich, die über ihre Qualifikation als Ingenieure hinausgingen. Deshalb seien sie nach der Gehaltsgruppe J IV zu entlohnen.

Die Konfliktkommission und das Kreisgericht sind dem Antrag der Verklagten gefolgt. Dagegen richtet sich die Berufung (Einspruch) des Klägers, der insbesondere vorträgt, die Verklagten besäßen keine Spezialkenntnisse, sondern nur allgemeine Kenntnisse, die zur Ausübung ihrer Funktion erforderlich seien.

Die Berufung hatte keinen Erfolg.

A u s d e n G r ü n d e n :

Die Verklagten machen den Differenzbetrag zwischen der Gehaltsgruppe J III und der Gehaltsgruppe J IV geltend. Es handelt sich dabei um einen Anspruch auf leistungsgerechte Entlohnung, für den die Gerichte zuständig sind.

Nach dem Rahmenkollektivvertrag für die Werk tätigen der volkseigenen Betriebe des Maschinenbaus, Teil II Ziff. 3, behalten für die Entlohnung der Arbeiter und Angestellten die „Lohnanlagen zur Direktive des Ministeriums für Maschinenbau und des Zentralvorstandes der IG Metall über den Abschluß der Betriebskollektivverträge in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben für das Jahr 1954“ — in der Folge Lohnanlagen 1954 genannt — mit Ausnahme der Tabellen B, G, H, K und M weiterhin ihre Gültigkeit.

Rechtsgrundlage für die Entlohnung der Werk tätigen im Bereich des Maschinenbaus und der Elektroindustrie sowie der Feinmechanik-Optik sind deshalb die Lohnanlagen 1954. Unbestritten ist für den Betrieb des Klägers, insbesondere für die Eingruppierung des ingenieur-technischen Personals, die Anlage zur Tabelle C anzuwenden. Die in den Gehaltsgruppen J I bis J V festgelegten Qualifikations- und Tätigkeitsmerkmale sind Grundlage für die Eingruppierung der Verklagten.

Es war zu prüfen, ob die in der Gehaltsgruppe J IV festgelegten Qualifikationsmerkmale von den Verklagten erfüllt werden und ob ihre tatsächlich ausgeübte Tätigkeit den Anforderungen der Gruppe J IV entspricht.

Der Verklagte R. ist Diplom-Ingenieur, die Verklagten K. und L. sind Fachschulingenieure. In die Gehaltsgruppe J IV sind Diplom-Ingenieure mit Spezialkenntnissen, aber auch Ingenieure (Fachschulabschluß) mit entsprechenden gleichen Kenntnissen und Leistungen einzugruppieren. Es war deshalb zunächst festzustellen, ob die Verklagten zur Ausübung der vertraglich vereinbarten Tätigkeit „Spezialkenntnisse“ im Sinne der Gehaltsgruppe J IV besitzen müssen. Die Lohnanlage enthält keine Auslegung des Begriffs „Spezialkenntnisse“.