

Gerichte an der Gestaltung der gesellschaftlichen Verhältnisse in den Betrieben und an der Durchsetzung des neuen ökonomischen Systems teil.

Das gerichtliche Wirken auf dem Gebiet des Arbeitslohns dient zuletzt der Verwirklichung der Gerechtigkeit, die alle Bereiche des Lebens durchdringt. Gerechtigkeit auf diesem Gebiet unter sozialistischen Bedingungen ist keine Gleichmacherei. Gerecht ist vielmehr eine Verteilung nach dem Grundsatz: „Jeder nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seinen Leistungen.“ Diesem Grundsatz entsprechen die lohnrechtlichen Bestimmungen. Die darauf basierenden gerichtlichen Entscheidungen sind dann gerecht und damit auch richtig, wenn sie die gesellschaftlichen Verhältnisse exakt widerspiegeln und differenziert und überzeugend zur Überwindung der Widersprüche beitragen, aus denen der Streitfall entstanden ist.

Streitigkeiten über die Eingruppierung in Lohn- bzw. Gehaltsgruppen

In der Rechtsprechung auf dem Gebiet des Arbeitslohns treten neben Lohnrückforderungen vorwiegend Eingruppierungsstreitigkeiten konzentriert auf. Ihr Entstehen wird durch den Zustand der Eingruppierungsunterlagen begünstigt, die dem heutigen Entwicklungsstand oftmals nicht mehr gerecht werden.

Verschiedene Eingruppierungsunterlagen wurden bereits im Jahre 1952 ausgearbeitet. Seither haben sich durch die Entwicklung der Leitungstätigkeit und die damit verbundene Neugestaltung der Struktur der Leitungsorgane in den Betrieben, durch neue Anforderungen an die Qualifikation der Werk tätigen und viele andere Umstände objektive Erfordernisse ergeben, die die alten Eingruppierungsunterlagen nicht berücksichtigen konnten¹. Die Gerichte stehen bei der Entscheidung oft vor außerordentlichen Schwierigkeiten. Mitunter ist der Zustand anzutreffen, daß Betriebe oder übergeordnete Organe den Weg zum Gericht suchen, um sich hinsichtlich der richtigen Handhabung der Eingruppierung durch eine gerichtliche Entscheidung Gewißheit zu verschaffen. Eine solche Verfahrensweise überfordert die Gerichte. Sie können und dürfen nicht zusätzlich wirtschaftsleitende Aufgaben übernehmen. Vielmehr müssen die Probleme durch die zuständigen staatlichen Organe aufgegriffen und zügig bearbeitet werden. Das wird z. B. in der Direktive zur Verwirklichung des Grundsatzes „Neue Technik — Neue Normen“ und zur produktivitätswirksamen Gestaltung des Arbeitslohns in der volkseigenen Wirtschaft und in den Betrieben mit staatlicher Beteiligung (GBI. 1965 I S. 21) gefordert. Die Gerichte leisten ihren Beitrag, indem sie ihre Feststellungen, gegebenenfalls mit einer Gerichtskritik, an diese Organe herantragen.

Andererseits zeigen einige Eingruppierungsstreitigkeiten, daß ihnen Mängel in der betrieblichen Arbeitsorganisation und Arbeitsteilung zugrunde liegen. Zum Teil sollen dann Arbeitsverträge über die Arbeit in verschiedenen Lohngruppen über die Mängel hinweghelfen².

In seinem Urteil vom 29. März 1963 — Za 5/63 — (OGA Bd. 4 S. 99) hat das Oberste Gericht ausführlich dargelegt, wie die Gerichte zu verfahren haben, wenn ein Werk tätiger mit der Klage die richtige Entlohnung für die von ihm tatsächlich ausgeübte Tätigkeit fordert. Entgegen einer früheren — heute allerdings nur noch vereinzelt auftretenden — Auffassung der Praxis hat das Oberste Gericht zum Ausdruck gebracht, daß für solche Streitfälle die Gerichte wie auch die Konflikt-

kommissionen zuständig sind. Letzteren war nach der Verordnung über die Konfliktkommissionen aus dem Jahre 1953 eine solche Befugnis noch nicht übertragen worden.

Die Ermittlung der richtigen Entlohnung erfordert von den Gerichten zunächst den Vergleich der charakteristischen Merkmale der von dem Werk tätigen tatsächlich ausgeübten Tätigkeit mit den Tätigkeitsbildern des Lohn- bzw. Gehaltsgruppenkatalogs. Das Tätigkeitsbild, bei dem Übereinstimmung mit der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit besteht, bestimmt die anzuwendende Lohn- bzw. Gehaltsgruppe.

Hierbei gibt es in der gerichtlichen Praxis keine erkennbaren Schwierigkeiten. Anders ist es, wenn die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit des Werk tätigen nicht genau einem der Tätigkeitsbilder des Lohn- bzw. Gehaltsgruppenkatalogs entspricht. Das Oberste Gericht hat in dem genannten Urteil ausgeführt, daß dann für die Entlohnung dasjenige Tätigkeitsbild maßgebend ist, das der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit unter Berücksichtigung der dafür erforderlichen Qualifikation sowie der Quantität und Qualität der verschiedenen Arbeitsaufgaben am nächsten kommt.

Diesen Gedanken hat das Oberste Gericht in seinem unveröffentlichten Urteil vom 31. Januar 1964, — Za 53/63 — weitergeführt. In diesem Streitfall entsprach die von dem Angestellten ausgeübte Tätigkeit nicht einem der Tätigkeitsbilder des Gehaltsgruppenkatalogs, sondern war eine Kombination von Tätigkeiten, die mit mehreren Tätigkeitsbildern vergleichbar war. Das Gericht hat in einem solchen Fall die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit mit mehreren Tätigkeitsbildern zu vergleichen und zugleich den Anteil der Arbeiten nach den verschiedenen Tätigkeitsbildern zueinander festzustellen. Die anzuwendende Lohn- oder Gehaltsgruppe richtet sich dann nach der überwiegend ausgeübten Tätigkeit.

Exakte Feststellungen über die tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten und ihren Umfang bereiten den Gerichten allerdings Schwierigkeiten. Deshalb sind noch einige Anstrengungen zu machen, um hier auf das notwendige Niveau in der Arbeit zu kommen, das mit dem Stand der gesellschaftlichen Entwicklung übereinstimmt.

Einen mit der anzuwendenden Gehaltsgruppe unmittelbar zusammenhängenden Streitfall über die Arbeitsanforderungen der Arbeitsbereiche hatte das Oberste Gericht mit seinem Urteil vom 17. August 1962 — Za 24/62 — (OGA Bd. 3 S. 311) zu entscheiden. Hier wurde ausgeführt, daß die Arbeitsanforderungen der Arbeitsbereiche in den Tätigkeit- und Qualifikationsmerkmalen der Gehaltsgruppenkataloge zum Ausdruck kommen. Diese Arbeitsanforderungen lassen sich nicht auf technisch-organisatorische Merkmale begrenzen. Vielmehr gehört dazu auch die Berücksichtigung der geforderten Qualifikation.

Hierdurch können unterschiedliche Bewertungen der Arbeit auftreten, die sich in der Höhe der Gehaltsgruppe widerspiegeln. Die Forderung des Nachweises einer durch eine bestimmte Ausbildung erworbenen Qualifikation (z. B. Hoch- bzw. Fachschulabschluß) ist Ausdruck unserer gesellschaftlichen Entwicklung. Sofern die Lohn- oder Gehaltsgruppenkataloge solche Forderungen aufstellen, steht dies in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Gesetzbu chs der Arbeit. Die Tatsache, daß solche Anforderungen festgelegt werden und daß der Nachweis einer in einem bestimmten Ausbildungsgang erworbenen Qualifikation bei der Gehaltseinstufung berücksichtigt wird, löst Impulse aus, die ein Zusammenwirken des Rechts auf Berufsausbildung und Qualifizierung mit der moralischen Pflicht zur Entwicklung der Fähigkeiten zum eigenen und

¹ Vgl. hierzu Viertel/Brandt in diesem Heft.

² Auf den Fragenkomplex, der in der Praxis mit „produktionsbedingt wechselhafter Tätigkeit“ bezeichnet wird, soll bei der Auswertung der 7. Plenartagung des Obersten Gerichts näher eingegangen werden. Vgl. hierzu auch Muth in diesem Heft.