

gesellschaftlichen Nutzen fördern, wie dies im Gesetzbuch der Arbeit zum Ausdruck kommt.³

Verlangen die Qualifikationsmerkmale z. B. den Nachweis einer abgeschlossenen Fachschulausbildung und liegt dieser Abschluß nicht vor, so muß dies konsequenterweise in der Höhe der Gehaltsgruppe berücksichtigt werden. Einige Rahmenkollektivverträge enthalten auch dementsprechende Regelungen. In diesen Fällen ist für die Anwendung der Vorschriften des § 17 der AO zur Bildung und Eingruppierung von Arbeitsbereichen vom 1. September 1961 (GBl. II S. 458) kein Raum. Darin wird vorausgesetzt, daß ein bestimmter Ausbildungsgang des Werkstätigen mit erfolgreichem Abschluß in den für seine Entlohnung maßgebenden Bestimmungen nicht als Qualifikationsmerkmal für die Bewertung seiner Arbeit gefordert wird.

§ 17 der ArbeitsbereichsAO in seiner derzeitigen Fassung hat jedoch Mängel, so daß Streitfälle der vorliegenden Art in gewissem Umfang begünstigt werden. Es entspricht indessen einer sinnvollen Praxis, Gehaltsrückstufungen nicht in den Fällen vorzunehmen, in denen sich der Werkstätige mit Erfolg bemüht, den noch ausstehenden, in den Qualifikationsmerkmalen geforderten Nachweis des Abschlusses eines bestimmten Ausbildungsgangs zu erbringen.

Vereinbarungen über die Entlohnung

In seinem Urteil vom 17. November 1961 — Za 7/61 — (OGA Bd. 3 S. 981) hat das Oberste Gericht ausgeführt, daß kollektivvertragliche Regelungen für alle Beteiligten (d. h. im Geltungsbereich des Kollektivvertrages) bindend sind. Individuelle Vereinbarungen, die von den Lohn- und Gehaltsätzen des Kollektivvertrages abweichen, sind unwirksam, sofern nicht solche Abweichungen ausdrücklich zugelassen sind. An die Stelle der vom Kollektivvertrag abweichenden individuellen Vereinbarungen treten die zwingenden Bestimmungen des Kollektivvertrages.

Ungesetzlicher Lohn liegt jedoch nicht bei allen Abweichungen vor. Dies ist z. B. der Fall, wenn der gegenwärtig in eine zu hohe Lohn- oder Gehaltsgruppe eingruppierte Werkstätige in angemessener Zeit und mit begründeter Aussicht auf Erfolg durch Fernstudium oder ähnliche Qualifizierungsmaßnahmen den geforderten Qualifikationsnachweis nachholt oder sich sonst in geeigneter Weise ernsthaft bemüht, die der Lohn- oder Gehaltsgruppe entsprechende erforderliche Qualifikation zu erreichen.

Auf dem Gebiet der Lohnformen und Arbeitsnormen kommen nur wenige Streitfälle zu den Gerichten. Das Oberste Gericht konnte jedoch in seinem Urteil vom 5. Januar 1962 — Za 10/61 — (OGA Bd. 3 S. 198) eine verbreitete Unklarheit beseitigen. Es brachte zum Ausdruck, daß die Einführung von Lohnformen, Arbeitsnormen und Kennziffern von keiner vertraglichen Vereinbarung der Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses abhängig ist. Vielmehr hat der Betriebsleiter Lohnformen, Arbeitsnormen und Kennziffern in Kraft zu setzen. Das Oberste Gericht führte zugleich aus, daß der Betriebsleiter verpflichtet ist, den Übergang von einer Lohnform zur anderen mit den Werkstätigen zu beraten und ihre Vorschläge einzuholen, ebenso wie Arbeitsnormen und Kennziffern unter Mitwirkung der Werkstätigen auszuarbeiten sind.

Seinerzeit hatten die mit diesem Urteil aufgegriffenen Rechtsfragen erhebliche praktische Bedeutung. Heute treten in der Rechtsprechung nur spezielle Probleme zu den Kennziffern auf, die im Rahmen einer Lohnform wirksam werden sollen³.

Zur Bemessung und Berechnung des Arbeitslohns

In seinem Urteil vom 29. Mai 1964 — Za 5, 64 — (Arbeit und Arbeitsrecht 1964, Heft 17, S. 403) hat sich das Oberste Gericht zur Bemessung des Arbeitslohns in Abhängigkeit von der Arbeitsleistung des Werkstätigen geäußert.

Gern. § 39 Abs. 1 in Verbindung mit § 46 Abs. 2 und 3 und § 44 Abs. 1 GBA ist für die Gewährung der Entlohnung der Werkstätigen das Verhältnis der von ihm tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung zum festgesetzten Arbeitsmaß ausschlaggebend. Unter „Arbeitsmaß“ sind Kennziffern und Arbeitsnormen, Materialverbrauchsnormen, Kennziffern für Kapazitätsausnutzung u. ä. zu verstehen, mit deren Hilfe die vom Werkstätigen zu leistende Arbeit eindeutig bestimmbar ist. Obwohl im konkreten Streitfall darüber nicht zu entscheiden war, liegt hier doch ein Ansatzpunkt für die weitere Erörterung und richtige Lösung der umstrittenen Frage, ob die Kennziffer „Arbeitsdisziplin“ ein zulässiges Differenzierungskriterium für die Bemessung des Arbeitslohns ist. Die Praxis mancher Betriebe, Abzüge von der Mehrlohnprämie bereits dann vorzunehmen, wenn der Werkstätige Regeln verletzt, die keinen direkten Einfluß auf die Arbeitsleistung oder das Arbeitsergebnis haben, widerspricht den gesetzlichen Bestimmungen. Hat sein Verhalten jedoch einen solchen Einfluß, so wird eine Minderung der Mehrlohnprämie auf der Basis exakter Festlegungen zur Kennziffer „Arbeitsdisziplin“ in Betracht zu ziehen sein.

In dem genannten Urteil wird auch der fehlerhaften Erscheinung entgegengewirkt, die Höhe der auszuzahlenden Entlohnung noch nach der Lohnabrechnungsperiode entsprechend dem Grad der Erfüllung des festgesetzten Arbeitsmaßes zu differenzieren, indem von späteren Lohnzahlungen für erbrachte Arbeitsleistungen Beträge einbehalten werden. Der Betrieb hatte die bis zur Auszahlung bestehende tatsächliche Verfügungsgewalt über den erarbeiteten Lohn genutzt und dem Werkstätigen einen niedrigeren Betrag ausgezahlt, weil in einer früheren Lohnabrechnungsperiode Lohn überzahlt worden war, d. h. Lohn gezahlt worden war, dem keine entsprechende Arbeitsleistung des Werkstätigen gegenüberstand. Der Betrieb darf Lohn aber nur nach § 59 Abs. 1 GBA einbehalten. Eine Forderung auf Rückzahlung des in früheren Lohnabrechnungsperioden überzahlten Lohns ist nach § 12 der VO über die Berechnung des Durchschnittsverdienstes und über die Lohnzahlung (LohnzahlungsVO) vom 21. Dezember 1961 (GBl. II S. 551, Ber. GBl. 1962II S. 11) unter Beachtung der dort geregelten Fristen geltend zu machen. Das Urteil hat damit wichtige Fragen der Rechtsstellung der Werkstätigen und der Sicherung ihrer Lohnansprüche beantwortet.

In engem Zusammenhang mit dieser Frage steht das Urteil des Obersten Gerichts vom 26. April 1963 — Za 9/63 — (OGA Bd. 4 S. 131). Darin wurde die gesetzliche Pflicht des Betriebes hervorgehoben, die Lohnabrechnung so zu gestalten, daß der Werkstätige genau den ihm zustehenden Lohn erhält. Daraus wurde abgeleitet, daß es Sache des Betriebes ist, alle Maßnahmen zu treffen, die erforderlich und geeignet sind, Veränderungen der Entlohnung bzw. der Umstände, die auf die Berechnung und Auszahlung des Lohnes Einfluß haben, rechtzeitig und richtig zu erfassen und bei der Berechnung und Auszahlung zu berücksichtigen. In diesem Sinne ist auch die relativ kurze Frist in § 12 Abs. 2 LohnzahlungsVO für die Geltendmachung von Lohnrückforderungen durch den Betrieb zu verstehen. Liegen allerdings die Ursachen für die Umstände, die auf die Berechnung oder Auszahlung des Lohnes Einfluß haben, ausschließlich in der Sphäre des Werkstätigen und ist die fehler-

³ Es wird dem Plenum des Obersten Gerichts Vorbehalten sein, auf seiner T. Tagung hierzu Stellung zu nehmen.