

stische Gesetzlichkeit vor allem auch in bezug auf die Rechte der Parteien im Verfahren zu sichern. Dabei werden die Sicherung der Rechte und die Befähigung der Parteien zur aktiven Mitwirkung an der Lösung des Arbeitskonflikts als eine Einheit betrachtet.

Der Senat kritisiert jedes auf Vorurteilen beruhende, der AGO widersprechende einseitige Herangehen an die Schuldfeststellung und weist besonders auf die Verpflichtung des Gerichts und der Betriebsleiter zur Aufdeckung der Ursachen von Handelsverlusten und zu deren Beseitigung hin (S. 741). In einem anderen Urteil findet sich der Hinweis, daß eine Gerichtskritik die sachliche Prüfung und rechtliche Würdigung von Mängeln in der Leitung des Betriebes in bezug auf den geltend gemachten Schaden nicht ersetzt (S. 83, 89). Es handelt sich hierbei sowohl um die Untersuchung des Verschuldens des Betriebes und die damit verbundene Minderung der Wiedergutmachungspflicht des Werk-tätigen als auch um die materielle Verantwortlichkeit leitender Betriebsfunktionäre, die unter Umständen über § 22 AGO durchgesetzt werden kann. Diese für die allseitige Lösung des Arbeitskonflikts und die Durchsetzung der sozialistischen Gesetzlichkeit erforderliche Konsequenz wird im Urteil leider nicht eindeutig gezogen.

Der Sicherung der Rechte der Parteien dient auch der Grundsatz, daß eine Einigungsbereitschaft der Parteien die Pflicht des Gerichts zur Erforschung der objektiven Wahrheit nicht ersetzt. Bei hinreichend aufzuklärendem Sachverhalt ist für eine Einigung der Parteien „insoweit Raum, als die sachlich in Betracht kommen-

den gesetzlichen Bestimmungen den Parteien gestatten, anderweitig über ihre Ansprüche zu verfügen oder ihre weiteren Beziehungen schöpferisch zu gestalten“ (S. 145). Läßt sich der Sachverhalt überhaupt nicht aufklären, so darf das Gericht eine Einigung nicht zulassen, sondern muß die Forderung abweisen. Es darf eine Einigung nur bestätigen, wenn sich der Sachverhalt unter Ausnutzung aller und dem Streitfall angemessener Aufwendungen nicht vollständig aufklären läßt. Voraussetzung ist allerdings, daß die Einigung „der aus den bekannten tatsächlichen Umständen zu erschließenden Sachlage entspricht und nicht im Widerspruch zur sozialistischen Gesetzlichkeit steht“ (S. 145).

Ähnliches gilt auch für die Klagerücknahme. Sie ist durch das Gericht als sachdienlich zu bestätigen, wenn „die Parteien den Rechtsstreit durch eigenes Handeln sachlich und rechtlich angemessen beendet haben“ (S. 179, 241). Auch hier wird vorausgesetzt, daß die Parteien sich selbst ein im wesentlichen richtiges Bild von der Sach- und Rechtslage gemacht haben und in der Lage sind, den Arbeitskonflikt und seine Ursachen durch selbständiges Handeln zu beseitigen.

*

Insgesamt erfassen die im 4. Band enthaltenen Entscheidungen die wichtigsten Probleme des materiellen Arbeitsrechts und des arbeitsrechtlichen Verfahrens. Sie geben den Gerichten eine Anleitung, wie sie gemeinsam mit den Werk-tätigen die Arbeitsrechtsprechung verbessern und die gesellschaftliche Wirksamkeit erhöhen können.

Zur Qiskussiau

GERHARD MUTH, Leiter der Abt. Arbeit und Löhne beim Bundesvorstand des FDGB

Exakte Festlegung des Arbeitsbereichs und der Lohngruppe

In der gewerkschaftlichen Interessenvertretung spielen Fragen der Entlohnung bei der Ausübung von Tätigkeiten unterschiedlicher Wertigkeit oder des Abschlusses von Arbeitsverträgen über die Arbeit in verschiedenen Lohngruppen eine große Rolle. Über diese Fragen gibt es unterschiedliche Auffassungen.

In letzter Zeit häufen sich die Fälle, in denen Betriebe mit den Werk-tätigen Arbeitsverträge über mehrere Lohngruppen abschließen oder bei Abweichung der Wertigkeit der ausgeübten Tätigkeit gegenüber der vereinbarten Lohngruppe keinen Lohnausgleich zahlen. Sie führen als Begründung an, das Leistungsprinzip lasse nur die Entlohnung nach der Wertigkeit der Arbeit zu, und die Zahlung von Lohnausgleich erhöhe die Kosten des Betriebes. Die vereinbarte Lohngruppe wird nur wirksam bei Vergütungen, die mit dem Tariflohn zu erfolgen haben, wie z. B. nach §§ 69 und 78 GBA. Sehr oft entstehen Arbeitskonflikte dadurch, daß diese Vergütungen nur in Höhe des Tarifsatzes der niedrigsten vereinbarten Lohngruppe erfolgen.

Das Sekretariat des Bundesvorstandes des FDGB hat bereits im April 1964 festgestellt, daß der Abschluß von Arbeitsverträgen über mehrere Lohngruppen den gesetzlichen Bestimmungen — insbesondere den Bestimmungen des Gesetzbuches der Arbeit und den Rahmenkollektivverträgen — widerspricht und daher unzulässig ist. Die Gewerkschaften gehen dabei davon aus, daß — wie in § 42 Abs. 3 GBA eindeutig gesagt wird — die Lohn- bzw. Gehaltsgruppe des Werk-tätigen sich unter Berücksichtigung seiner Qualifikation

nach dem im Arbeitsvertrag, vereinbarten Arbeitsbereich richtet.

Dieser Grundsatz ist durch die AO zur Bildung und Eingruppierung von Arbeitsbereichen vom 1. September 1961 (GBI. I S. 458) präzisiert worden. Auch im Bereich der Metallindustrie, in dem bisher die Festlegungen des § 42 GBA nicht zwingend waren, weil der Wirtschaftszweig-Lohngruppenkatalog (WLK) dort nicht rechtsverbindlich eingeführt wurde, ist durch Weisungen der übergeordneten Leitungen darauf orientiert worden, mit der Abgrenzung der Arbeitsbereiche (Arbeitsaufgaben) zu beginnen. Für sie gelten insbesondere die Bestimmungen des Rahmenkollektivvertrages, in dem gesagt wird, daß „die Festlegung der Lohngruppe des Werk-tätigen entsprechend den Tätigkeitsmerkmalen des WLK nach den Erfordernissen des Arbeitsbereiches unter Berücksichtigung der Qualifikation des Werk-tätigen erfolgen muß“. Es heißt dort weiter, daß

„durch den Brigadier die Arbeit in der Brigade so zu organisieren ist, daß die Wertigkeit der Arbeit mit der Lohngruppe des Arbeiters übereinstimmt.“ Sowohl das Gesetzbuch der Arbeit als auch die tariflichen Bestimmungen orientieren also darauf, daß zwischen den Partnern eines Arbeitsrechtsverhältnisses eine Lohn- oder Gehaltsgruppe zu vereinbaren ist. Die Gewerkschaften sind deshalb einhellig der Meinung, daß bereits abgeschlossene Arbeitsverträge über mehrere Lohngruppen unverzüglich entsprechend § 23 GBA zu ändern sind. Es müssen Arbeitsverträge abge-