

## Zur Gehaltseinstufung des ingenieur-technischen Personals

Die technische Revolution und die sozialistische Rationalisierung bewirken, daß sich der Arbeitsprozeß ständig verändert. Mit ihm verändern sich auch die den einzelnen Werkträgern übertragenen Arbeitsaufgaben und die Anforderungen an ihre Qualifikation. Dieser Prozeß entwickelt sich so kraftvoll, daß sich das vorhandene Wissen der Menschheit in etwa acht bis zehn Jahren verdoppelt. Die rasche technische Entwicklung zwingt besonders die ingenieur-technischen Kader, sich auf der Grundlage eines fundierten Allgemeinwissens immer tiefere Spezialkenntnisse des eigenen Aufgabengebiets und Kenntnisse anderer angrenzender Aufgabengebiete anzueignen. Die Bildungseinrichtungen gehen im Inhalt und in der Methode ihrer Wissensvermittlung immer mehr von diesen Erfordernissen aus. Es ist objektiv notwendig, daß Werkträger, die bereits längere Zeit im Arbeitsprozeß stehen, sich ständig bemühen, mit der Entwicklung Schritt zu halten und ihre Qualifikation systematisch zu ergänzen bzw. zu erhöhen.

Das Bezirksgericht Dresden hatte in seinem Urteil vom 23. Dezember 1965 - BA 70/63 - (N.I 1965 S. 222) über die richtige Anwendung der Merkmale zur Einstufung des ingenieur-technischen Personals entsprechend den „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“ zu entscheiden. Es stand hierbei vor komplizierten Fragen, weil es sich auf Tätigkeitsmerkmale stützen mußte, die auf Grund der Entwicklung von Wissenschaft und Technik längst überholt sind. Deshalb hätte es prüfen müssen, wie diese Tätigkeitsmerkmale unter den gegenwärtigen Bedingungen der technischen Revolution anzuwenden sind, um das Leistungsprinzip konsequent durchzusetzen.

Das Bezirksgericht hat dies nicht genügend beachtet und die Tätigkeitsmerkmale, die im Jahre 1952 in Kraft gesetzt wurden, auch nicht in ihrer Gesamtheit gesehen und angewendet.

Die Merkmale zur Einstufung des ingenieur-technischen Personals sehen für jede Gehaltsgruppe allgemeine Qualifikationsanforderungen und die Aufzählung bestimmter, diesen Qualifikationsanforderungen entsprechender Tätigkeiten vor. Bei der Entscheidung über die Eingruppierung in eine Gehaltsgruppe dürfen diese beiden Teile nicht losgelöst voneinander, sondern nur gemeinsam und im Zusammenhang mit den Tätigkeitsmerkmalen der übrigen Gehaltsgruppen betrachtet werden. Dann ist zu erkennen, daß die Tätigkeiten entsprechend dem Grad ihrer Kompliziertheit und der zu tragenden Verantwortung in bestimmten Relationen einer der fünf Qualifikationsgruppen zugeordnet sind.

So wurden z. B. Ingenieure mit Spezialkenntnissen auf dem Gebiet der Schweißtechnik, der Entwicklung von Werkzeug- und Arbeitsmaschinen und der Energie- und Wärmetechnik in den Betrieben der Kategorie I bis 4 der Gruppe J II zugeordnet, obwohl die allgemeinen Qualifikationsanforderungen dieser Gruppe Spezialkenntnisse nicht zwingend erfordern. Leiter von größeren Produktionsabteilungen in Betrieben der Kategorie 3 sind der Gruppe J III zugeordnet, während Leiter größerer Produktionsabteilungen in Betrieben der Kategorie 4 in die Gruppe J IV eingestuft wurden.

Beide Leiter müssen die gleiche Ausbildung und die gleichen Spezialkenntnisse besitzen; die Zuordnung der Tätigkeiten in die J-Gruppen ist nur deshalb unterschiedlich, weil auf Grund der Größe der Abteilungen der Umfang der Arbeitsaufgaben und die sich daraus ergebende Verantwortung unterschiedlich sind.

Noch deutlicher werden diese Zusammenhänge, wenn man Tätigkeiten aus den Bereichen Forschung und Entwicklung der Betriebe analysiert. Dort sehen die Einstufungen in die Gehaltsgruppen folgendermaßen aus:

- JI Konstrukteure für Entwicklung und Betriebsmittel in Betrieben der Kategorie I und 2,
- III Konstrukteure für Entwicklung und Betriebsmittel in Betrieben der Kategorie 3 und 4,
- T III selbständige Konstrukteure in Betrieben der Kategorie 3 und 4 und Leiter von Konstruktionsbüros in Betrieben der Kategorie I und 2,
- JIV Leiter von größeren Konstruktionsabteilungen oder Konstruktionsbüros und Leiter der Abt. Forschung und Entwicklung in Betrieben der Kategorie 4,
- J V Leiter von Entwicklungsabteilungen (Konstruktion und Versuch) in Betrieben der Kategorie 3 und Abteilungsleiter in den Konstruktionsbüros der Kategorie 4.

Niemand wird bestreiten, daß im Bereich Forschung und Entwicklung Ingenieure der Gehaltsgruppe J I bis J V ihre Arbeitsaufgaben nur dann richtig lösen können, wenn sie „Spezialkenntnisse“ besitzen und diese ständig erneuern und erweitern, um den neuen Anforderungen jederzeit zu entsprechen. Wir denken dabei an Veränderungen der Arbeitsmittel und Arbeitsgegenstände, wie sie sich z. B. aus der Verwendung von Platten an Stelle von Holz bzw. Metall ergeben. Es ist offensichtlich, daß die geltenden Tätigkeitsmerkmale die Abstufung der Eingruppierung entsprechend den Gesamtanforderungen aus dem Umfang der Arbeitsaufgaben und der zu tragenden Verantwortung vorsehen. Demnach können für die Eingruppierung nicht nur einseitig Spezialkenntnisse ausschlaggebend sein, sondern es müssen der Umfang der Arbeitsaufgaben, die zu tragende Verantwortung und die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Qualifikation der Einstufung in eine bestimmte J-Gruppe zugrunde gelegt werden. Forderungen nach Eingruppierung in eine bestimmte J-Gruppe kann nur dann stattgegeben werden, wenn

1. die ausgeübte Tätigkeit ihrem Umfang und der zu tragenden Verantwortung nach der geforderten Gehaltsgruppe entspricht und
2. die im Tätigkeitsmerkmal geforderte allgemeine Qualifikation nachgewiesen wird.

Des weiteren muß bei der Entscheidung immer darauf geachtet werden, ob die richtigen Relationen zu anderen J-Gruppen gewahrt sind und keine Disproportionen zu anderen Arbeitsaufgaben entstehen.

In dem vom BG Dresden entschiedenen Fall ist die erste Forderung nicht erfüllt, weil Gruppenleiter mit zwei bis drei Mitarbeitern nicht einem Leiter der Abt. Forschung und Entwicklung in einem Betrieb der Kategorie 4 bzw. den Leitern von großen Konstruktionsabteilungen oder Konstruktionsbüros gleichgesetzt werden können. Die Nichtbeachtung der Einheit beider genannter Kriterien würde im konkreten Falle bedeuten, daß für die Gruppenleiter die gleiche J-Gruppe festgelegt würde wie für ihren Abteilungsleiter.