

zierte Streitfälle, die mit Entwicklungsproblemen der Volkswirtschaft Zusammenhängen. Obwohl sie gegenwärtig nicht die Masse der Streitfälle ausmachen, muß hierauf ausführlicher eingegangen werden, weil die Rechtsprechung darüber Unklarheiten und Unterschiede aufweist.

Zur richtigen Anwendung der Lohn- und Gehaltsgruppen

Eingruppierungsunterlagen und Eingruppierung

In der gerichtlichen Tätigkeit spielen Streitfälle eine große Rolle, die herkömmlich als Eingruppierungsstreitigkeiten bezeichnet werden.

Die Probleme der technischen Revolution haben bedeutsame Auswirkungen auf das Gebiet der Eingruppierung. Zum Teil sind, die Anforderungen an die Qualifikation der Werkstätten im Vergleich zum Zeitpunkt der Einführung der Eingruppierungsunterlagen wesentlich höher geworden. Das wird schon an Hand der Tatsache deutlich, daß viele Eingruppierungsunterlagen in den Jahren 1952 bis 1955 geschaffen wurden. Seitdem haben sich die Arbeitsprozesse verändert. Die 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 (GBl. 1965 II S. 21) den Leitern der staatlichen Organe übertragene Aufgabe, nach den Grundsätzen, die der Vorsitzende der Staatlichen Plankommission herausgegeben hat, neue Eingruppierungsunterlagen, insbesondere für leitende Kader, zu schaffen, wird nur zögernd realisiert. Aus dieser Situation erwachsen den Gerichten in Streitfällen über die richtige Anwendung der Lohn- und Gehaltsgruppen große Aufgaben, die sie nur durch Erhöhung ihrer juristischen und ökonomischen Kenntnisse erfüllen können. Zur Erhöhung der Sachkunde sind in stärkerem Umfange Sachverständige zu den Verhandlungen hinzuziehen, die dem Gericht Auskunft über die speziellen Anforderungen geben, die im Prozeß der technischen Revolution auf dem jeweiligen Arbeitsgebiet eingetreten sind.

Die Bezeichnung der Streitfälle als „Eingruppierungsstreitigkeiten“ ist nicht exakt. Es geht hier um die richtige Entlohnung der von den Arbeitern bzw. Angestellten tatsächlich und überwiegend verrichteten Arbeiten nach Maßgabe der hierfür bestehenden entlohnungsrechtlichen Bestimmungen. Die Arbeiten werden nach Lohn- bzw. Gehaltsgruppen bewertet. Hierzu dienen die Tätigkeitsmerkmale der Rahmenkollektivverträge bzw. der Lohn- und Gehaltsgruppenkataloge. Diese werden zusammengefaßt als Eingruppierungsunterlagen bezeichnet. Es ist Aufgabe der Partner der Rahmenkollektivverträge, die in den einzelnen Bereichen bzw. Betrieben vorkommenden Arbeitsaufgaben (Arbeitsbereiche) nach Lohn- bzw. Gehaltsgruppen zu bewerten.

Ermittlung der richtigen Entlohnung

Die Gerichte haben im eigentlichen Sinne keine Eingruppierung vorzunehmen. Ihre Aufgabe ist es vielmehr, in Streitfällen dieser Art, ausgehend von der vom Werkstätten ausgeübten Tätigkeit, zu prüfen, ob die angewandte Lohn- bzw. Gehaltsgruppe in Übereinstimmung mit den Eingruppierungsunterlagen steht. Es handelt sich demnach um eine juristische Subsumtion. Nachdem die vom Werkstätten ausgeübte Tätigkeit exakt ermittelt wurde, ist sie mit den Eingruppierungsunterlagen zu vergleichen. Die sich daraus ergebende Lohn- bzw. Gehaltsgruppe bildet die Grundlage für die Entlohnung des Werkstätten¹. Forderungen auf Zahlung von Lohn entsprechend einer höheren Lohn- bzw. Gehaltsgruppe sind als unbegründet abzuweisen, wenn

zwischen der ausgeübten Tätigkeit und der angewandten Lohn- bzw. Gehaltsgruppe entsprechend den Eingruppierungsunterlagen Übereinstimmung besteht. Sofern der Entlohnung des Werkstätten jedoch eine zu niedrige Lohn- bzw. Gehaltsgruppe zugrunde gelegt wurde, hat das Gericht den Betrieb zur Nachzahlung der Differenz zwischen der angewandten und der tatsächlich zutreffenden Lohn- bzw. Gehaltsgruppe zu verpflichten.

Die Anwendung einer niedrigeren als der der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit entsprechenden Lohn- bzw. Gehaltsgruppe wird von den Betrieben verschiedentlich mit Festlegungen im Stellen- bzw. Funktionsplan begründet. Die gerichtliche Praxis geht demgegenüber überwiegend zutreffend davon aus, daß Stellen- bzw. Funktionspläne zwar verbindliche Weisungen für die Leiter sind, die Arbeit entsprechend zu organisieren und den Werkstätten Arbeitsaufgaben nach den in den Stellen- bzw. Funktionsplänen enthaltenen Angaben über die Lohn- bzw. Gehaltsgruppe zuzuweisen, aber keine rechtliche Grundlage für die Entscheidung des Streitfalles über die Entlohnung bilden. Die Entlohnung richtet sich nach Maßgabe der Eingruppierungsunterlagen allein nach der vom Werkstätten tatsächlich ausgeübten Tätigkeit. Abweichungen der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit und der demzufolge anzuwendenden Lohn- bzw. Gehaltsgruppe vom Stellen- bzw. Funktionsplan sind für die Entscheidung ohne Bedeutung². Die Übereinstimmung zwischen Entlohnung und Funktions- bzw. Stellenplan muß der Betrieb ggf. durch andere Verteilung der Arbeitsaufgaben bzw. Abschluß von Änderungsverträgen herstellen. Für den Werkstätten dürfen sich aus den Fehlern des Betriebes keine Nachteile in Gestalt einer nicht seiner Arbeitsleistung entsprechenden Entlohnung ergeben. Die Gerichte müssen noch stärker von der ihnen gegebenen Möglichkeit Gebrauch machen, bei der Entscheidung solcher Fälle auf die Arbeitsorganisation und Leitungstätigkeit der Betriebe Einfluß zu nehmen. Insbesondere sollten sie die Gerichtskritik in größerem Umfang nutzen.

Zur Arbeit mit den Bewertungsbeispielen

Vielfach stimmen die in einem Arbeitsbereich (Arbeitsaufgabe) zusammengefaßten Tätigkeiten nicht genau mit einem der Bewertungsbeispiele in den Eingruppierungsunterlagen überein. Hier traten bei den Gerichten vereinzelt Fehler in der Feststellung der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit des Werkstätten und in ihrer rechtlichen Würdigung auf. Dadurch wurde der Weg zu einer richtigen Entscheidung des Streitfalles versperrt.

Manche Gerichte erkennen nicht, daß die Bewertungsbeispiele in den Eingruppierungsunterlagen zwar verbindliche Maßstäbe setzen, aber trotzdem lediglich beispielhafte Bedeutung haben. Aus vielen berechtigten Gründen werden die Betriebe nicht immer in der Lage sein, die Arbeit so zu organisieren, daß die ausgeübte Tätigkeit mit einem Bewertungsbeispiel genau übereinstimmt. Für die Vielzahl von Klein- und Mittelbetrieben sind Kombinationen verschiedener Tätigkeiten in einem Arbeitsbereich geradezu notwendig. In solchen Fällen besteht die Aufgabe des Gerichts darin, an Hand des Vergleichs der einzelnen ausgeübten Tätigkeiten mit den Eingruppierungsunterlagen und an Hand der Feststellungen über den Umfang der einzelnen Tätigkeiten zu einer einheitlichen Bewertung der tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten nach einer Lohn- bzw. Gehaltsgruppe zu gelangen. Dabei sind für die anzuwendende Lohn- bzw. Gehaltsgruppe die durchschnittlichen Gesamtanforderungen bestimmend, die sich unter Berücksichtigung der erforderlichen Qualifikation und Verantwortung sowie der Quantität und Qualität der ver-

¹ Vgl. O.G., Urteil vom 29. März 1963 - Za 5/63 — (OGA Bd. 4 S. 99).

² Vgl. O.G., Urteil vom 24. März 1959 - 2 Za 11/59 - (OGA Bd. 3 S. 92).