

schiedenen Arbeitsaufgaben aus den Tätigkeitsmerkmalen der Eingruppierungsunterlagen ergeben. In geringerem Umfang auftretende höher bzw. niedriger zu bewertende Tätigkeiten gehen in der einheitlichen Bewertung auf.

Die zu den ständigen Arbeitsaufgaben eines Werk tätigen gehörenden höher bzw. niedriger zu bewertenden Arbeiten sind nicht unter Anwendung der Bestimmungen der §§24 ff. GBA über die vorübergehende Übertragung einer anderen Arbeit zu beurteilen. Die Bestimmungen über die vorübergehende Übertragung einer anderen Arbeit finden nur Anwendung, wenn dem Werk tätigen Tätigkeiten außerhalb seiner ständigen Arbeitsaufgaben übertragen werden. Daher kann dem Urteil des Bezirksgerichts Karl-Marx-Stadt vom 10. Juli 1964 - 8 BA 36'64 - (Arbeit und Arbeitsrecht 1965, Heft 14, S. 334) nicht zugestimmt werden, worin die vom Betrieb als produktionsbedingt wechselhafte Tätigkeit der Werk tätigen ausgegebene Arbeit in verschiedenen Lohngruppen als vorübergehende Übertragung einer anderen Arbeit im Sinne der §§24 ff. GBA mit der Lohnfolge gemäß § 27 Abs. 3 GBA beurteilt wurde. Bei konsequenter Handhabung dieser Grundsätze durch die Betriebe wird es möglich sein, eine Reihe von Streitfällen zu vermeiden. Hierauf sollten die Gerichte durch ihre Entscheidungen und durch die Auswertung dieser Verfahren Einfluß nehmen.

Zur Problematik der Arbeitsbereiche

Die Feststellung der richtigen Entlohnung hängt eng mit der Problematik der Arbeitsbereiche zusammen. Hierüber gibt es in der Praxis erhebliche Unklarheiten. Zum Teil verbinden sich mit dem Begriff „Arbeitsbereich“ fehlerhafte Vorstellungen von einer produktions-territorialen Einheit, die kleiner als ein Meisterbereich ist. Teilweise wird die Schaffung von Arbeitsbereichen in den Betrieben als eine Aufgabe angesehen, die noch zu erfüllen ist. In Wirklichkeit wird der Arbeitsbereich jedoch durch die Gesamtheit der Arbeitsaufgaben bestimmt, die ein Werk tätiger des Betriebes auf Grund der gegebenen betrieblichen Arbeitsorganisation ständig zu erfüllen hat. Da die überwiegende Mehrheit der Werk tätigen ständig Arbeitsaufgaben einer bestimmten Art zu erfüllen hat, gibt es kaum einen Werk tätigen, der nicht in einem Arbeitsbereich im Sinne des § 42 GBA tätig ist. In diesen Fällen ist es unzulässig, zum Zwecke der Entlohnung die Gesamtheit der von einem Werk tätigen ständig zu erfüllenden Arbeitsaufgaben in Gruppen unterschiedlich bewerteter Arbeitsgänge aufzugliedern, die im Ergebnis als verschiedene Arbeitsbereiche behandelt werden, indem die gesamte Entlohnung als Summe der Lohnbeträge der einzelnen Gruppen von Arbeitsgängen errechnet wird.

Bei der Verwirklichung der Bestimmungen des Gesetz buchs der Arbeit geht es jedoch nicht darum, um jeden Preis Arbeitsbereiche beizubehalten, die sich im Laufe der betrieblichen Entwicklung mehr oder weniger zielgerichtet herausgebildet haben. Es kommt vielmehr darauf an, die betrieblichen Aufgaben entsprechend den technischen und technologischen Gegebenheiten ökonomisch zweckmäßig aufzuteilen, so daß die Arbeitsbereiche der einzelnen Werk tätigen im wesentlichen Arbeitsgänge gleicher Wertigkeit umfassen. Nur hierdurch wird erreicht, daß die Qualifikation der Werk tätigen weitgehend für die Erfüllung der betrieblichen Aufgaben nutzbar gemacht und — da die Entlohnung der Werk tätigen insgesamt der tatsächlich geleisteten Arbeit entspricht — der erforderlichen Rentabilität der Betriebe Rechnung getragen wird.

Die Bildung solcher Arbeitsbereiche ist allerdings eine Aufgabe, die bisher nicht zügig gelöst wird. Deshalb gibt es zur Zeit in Betrieben verschiedener Wirtschaftszweige Arbeitsbereiche, in denen Arbeitsgänge sehr unterschiedlicher Wertigkeit zusammengefaßt sind. Hierin drücken sich im allgemeinen schwerwiegende Mängel in der betrieblichen Leitungstätigkeit aus. Diese wirken sich nachteilig auf das Betriebsergebnis aus, wenn den Werk tätigen Lohn entsprechend ihrer tatsächlichen Qualifikation bei verhältnismäßig geringem Anteil von hochqualifizierter Arbeit an der Gesamtheit ihrer Arbeitsaufgaben gezahlt wird.

Wie verschiedene Streitfälle zeigen, haben viele Betriebe — insbesondere in falscher Auslegung der Forderungen des neuen ökonomischen Systems der Planung und Leitung der Volkswirtschaft — versucht, die ökonomisch schädlichen Auswirkungen ihrer mangelhaften Leitungstätigkeit wettzumachen, indem sie dazu übergingen, die Werk tätigen nach der Wertigkeit der von ihnen verrichteten einzelnen Arbeitsgänge zu entlohnen. Dazu haben sie sich unterschiedlicher Methoden bedient, u. a. des vermeintlich rechtlich zulässigen Mittels, mit den Werk tätigen die Arbeit nach verschiedenen Lohngruppen zu vereinbaren. Diese Praxis erfüllt nicht die vom Gesetz gestellten Anforderungen. Das Gesetz und die Eingruppierungsunterlagen verlangen die einheitliche entlohnungsmäßige Bewertung der Gesamtheit der von einem Werk tätigen zu erfüllenden Arbeitsaufgaben, selbst wenn diese bei analytischer Betrachtung im einzelnen unterschiedliche Wertigkeit aufweisen. Die hiernach zur Zeit noch bestehenden Widersprüche können nur durch eine Verbesserung der betrieblichen Leitungstätigkeit und Arbeitsorganisation entsprechend der ökonomischen Politik von Partei und Regierung überwunden werden. Der statt dessen in der betrieblichen Praxis eingeschlagene Weg, Lohnunterschiede bei Zuweisung von Arbeiten verschiedener Wertigkeit durch ungleiche Normen auszugleichen, ist abzulehnen.

Produktionsbedingt wechselhafte Tätigkeit

Von verschiedenen Betrieben wird die Auffassung vertreten, daß die Erfüllung der Aufgaben die Beschäftigung von Werk tätigen mit produktionsbedingt wechselhafter Tätigkeit notwendig macht, so daß weder die Bildung von Arbeitsbereichen im Sinne des § 42 GBA noch die einheitliche Entlohnung der Werk tätigen entsprechend dem Gesetz und den Eingruppierungsunterlagen möglich ist. Bei kritischer Überprüfung zeigt sich jedoch, daß dieser Auffassung regelmäßig Mängel in der Leitungstätigkeit und Arbeitsorganisation zugrunde liegen, die damit verdeckt werden sollen. In solchen Fällen ist die Vereinbarung mehrerer Lohngruppen im Arbeitsvertrag unzulässig. Die Gerichte haben hier entsprechend den Grundsätzen der Urteile des Obersten Gerichts vom 29. März 1963 — Za 5/63 — (OGA Bd. 4 S. 99) und vom 31. Januar 1964 — Za 53 63 — zu verfahren. Die Betriebe sind vor allem mit dem Mittel der Gerichtskritik anzuhalten, die gesetzlichen Bestimmungen strikt durchzusetzen.

Es gibt jedoch seltene Fälle, in denen Werk tätige Arbeiten in verschiedenen Qualifikationsbereichen (Berufen) verrichten sollen. Vereinbarungen hierüber sind zulässig. Jedoch müssen im Arbeitsvertrag sowohl die Art als auch der Umfang der Arbeiten in den verschiedenen Qualifikationsbereichen eindeutig festgelegt werden, so daß der Werk tätige von vornherein Klarheit über die von ihm zu verrichtenden Arbeiten und die ihm zustehende Entlohnung hat. Hierbei handelt es sich nicht um die Vereinbarung sog. produktionsbedingt wechselhafter Tätigkeit, sondern um die vertragliche Festlegung verschiedenartiger Arbeitsbereiche mit den entsprechenden lohnrechtlichen Konsequenzen. Sofern den Werk tätigen Arbeiten außerhalb dieser vereinbar-

3 Vgl. OG, Urteil vom 31. Januar 1964 — Za 53/63 — (in diesem Heft) und Urteil vom 29. März 1963 - Za 5/63 - (OGA Bd. 4 S. 99).