

ten Arbeitsbereiche übertragen werden, finden die Bestimmungen der §§ 24 ff. GBA Anwendung.

Qualifikation und Entlohnung

Die Rechtsprechung hat dazu beigetragen, den Einsatz der Werk tätigen entsprechend der erworbenen Qualifikation zu fördern, die Werk tätigen an einer bedarfsgerechten Qualifizierung für die Arbeit mit der neuen Technik materiell zu interessieren und dabei jeglichen Schematismus und bürokratisches Administrieren schonungslos aufzudecken.

Soweit die geforderte und die vorhandene Qualifikation übereinstimmen, entscheiden die Gerichte überwiegend richtig. Mängel treten jedoch in den Fällen auf, in denen mit dem Werk tätigen im Arbeitsvertrag ein Arbeitsbereich vereinbart wurde, für den die geforderte Qualifikation nicht vorhanden ist. Hier ist grundsätzlich von § 42 Abs. 3 GBA auszugehen, in dem bestimmt wird, daß sich die anzuwendende Lohn- bzw. Gehaltsgruppe nach dem vereinbarten Arbeitsbereich unter Berücksichtigung der Qualifikation des Werk tätigen richtet. Sofern Eingruppierungsunterlagen als Voraussetzung für die Anwendung einer bestimmten Gehaltsgruppe eine bestimmte Qualifikation fordern, gehört diese zu den Arbeitsanforderungen des Arbeitsbereichs⁴.

Einige Partner von Rahmenkollektivverträgen haben vereinbart, daß Werk tätige nach der nächst niedrigeren Gehaltsgruppe zu entlohnen sind, wenn sie die in den Eingruppierungsunterlagen geforderte Qualifikation (z. B. Hoch- oder Fachschulabschluß) nicht nachweisen können. Diese Regelung bewirkt einen materiellen Anreiz zur Qualifizierung und schafft klare Verhältnisse. Sie schließt aber eine Anwendung der Bestimmung in § 17 Abs. 1 der AO zur Bildung und Eingruppierung von Arbeitsbereichen vom 1. September 1961 (GBl. II S. 458) nicht aus, wonach der Betrieb mit dem Werk tätigen die erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen schriftlich und befristet festzulegen hat, wenn seine Qualifikation noch nicht voll den Anforderungen des Arbeitsbereichs entspricht, es jedoch aus betrieblichen Gründen notwendig ist, mit ihm diesen Arbeitsbereich zu vereinbaren. Dagegen sind die Regelungen in § 17 Abs. 2 und 3 ArbeitsbereichsAO nicht anzuwenden, wonach in solchen Fällen die Einengung des Arbeitsbereichs erforderlich ist und sich die Entlohnung nach dem hinsichtlich Umfang, Kompliziertheit, Form und Maß der Anleitung sowie Verantwortung des Werk tätigen eingegengten Arbeitsbereich richtet.

Verschiedene Rahmenkollektivverträge lassen jedoch die Frage unbeantwortet, wie zu verfahren ist, wenn zwischen geforderter und tatsächlich vorhandener Qualifikation ein Widerspruch besteht. Hier ist gemäß § 17 ArbeitsbereichsAO zu verfahren. Ausgehend von den Grundsätzen der Lohnpolitik, muß in diesen Fällen von den Betrieben verlangt werden, die erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. Abschluß von Qualifizierungsverträgen) einzuleiten, damit der Werk tätige in angemessener Zeit die bisher noch fehlende Qualifikation erwerben kann. Sofern der Arbeitsbereich nicht gemäß § 17 Abs. 2 ArbeitsbereichsAO eingengt wird, hat der Werk tätige Anspruch auf die volle, seiner tatsächlichen Arbeitsleistung entsprechende Entlohnung. Die Gerichte müssen in diesen Fällen (z. B. mit Hilfe der Gerichtskritik) stärker darauf hinwirken, daß Widersprüche zwischen der geforderten und der vorhandenen Qualifikation im Wege einer Qualifizierung gelöst werden, die sowohl der Gesellschaft wie auch dem einzelnen Werk tätigen den größeren Vorteil bietet.

Sofern Widersprüche darin bestehen, daß Werk tätige höher entlohnt werden, als es dem vereinbarten Ar-

beitsbereich entspricht, ist zu ihrer Überwindung der Weg der Vereinbarung einer höher bewerteten Tätigkeit zu wählen. Scheitert allerdings der Abschluß eines Änderungsvertrages zur Übernahme einer höher bewerteten Tätigkeit und gewährt der Betrieb dem Werk tätigen von einem bestimmten Zeitpunkt an nur noch die seiner ausgeübten Tätigkeit entsprechende Entlohnung, so werden die Gerichte Forderungen der Werk tätigen auf Weiterzahlung der höheren Entlohnung abweisen müssen.

MDN-Beträge und Lohnprämien

Im Zusammenhang mit der Verbesserung der Normenarbeit (z. B. Herauslösung der Zeitreserven aus der Norm) wurde darauf hingewiesen, in den Betrieben die bis dahin gewährten sog. Z-Zuschläge in MDN-Beträge umzuwandeln und leistungsabhängig zu gestalten.

In einer Reihe von Betrieben sind diese Beträge in leistungsabhängige Prämien zum Stück- oder Zeitlohn entwickelt worden. Ihre Anwendung setzt voraus, daß ein höherer ökonomischer Nutzen für den Betrieb erreicht wird und die Werk tätigen nach technisch begründeten Arbeitsnormen sowie gleichzeitig nach qualitativen Leistungskennziffern arbeiten. Je nach dem Stand der Arbeit im Betrieb treten sowohl MDN-Beträge als auch Lohnprämien auf, die ihren Ursprung in den ehemaligen Z-Zuschlägen haben. Einige Betriebe vertreten die Auffassung, daß auf den MDN-Betrag kein Rechtsanspruch bestehe. Dieser Betrag sei als „Geschenk“ zu betrachten, das dem Arbeiter gewährt werde, um das einmal erreichte Lohnniveau nicht zu senken. Die Gerichte sind dieser Auffassung konsequent entgegengetreten. Sie haben zutreffend entschieden, daß auf den im Betrieb festgesetzten MDN-Betrag ein Rechtsanspruch besteht, dessen Höhe durch die Erfüllung der an seine Gewährung geknüpften Bedingungen bestimmt wird. Grundlage für den Anspruch des Werk tätigen sind die Direktiven zur Verwirklichung des Grundsatzes „Neue Technik — neue Normen“ für die Jahre 1964 (GBl. II S. 75) und 1965 (GBl. II S. 21). Sache der Betriebe ist es, stärker unter Einbeziehung der MDN-Beträge zum Prämienlohn überzugehen.

Hinsichtlich der Streitfälle über die Festsetzung der Höhe des MDN-Betrages ist der Rechtsweg nicht gegeben. Er ist ebenfalls hinsichtlich der Festsetzung der Höhe des Prämienbetrages nicht gegeben. Gemäß § 8 des Gesetzes zur Änderung und Ergänzung strafrechtlicher und verfahrensrechtlicher Bestimmungen vom 17. April 1963 (GBl. I S. 65) ist jedoch in diesen Fällen die Gerichtskritik zulässig, wenn sich herausgestellt hat, daß der Leiter des Betriebes bei der Festsetzung der Höhe des MDN-Betrages die sozialistische Gesetzlichkeit und die Prinzipien der Gerechtigkeit verletzte, indem er z. B. die Regelungen in §§ 12 Abs. 2 Ziff. 4, 44 Abs. 2, 45 Abs. 4 GBA nicht beachtet hat.

Der Rechtsweg ist dann gegeben, wenn der MDN-Betrag oder die Lohnprämie nicht in der festgesetzten Höhe ausgezahlt werden, d. h. wenn der Werk tätige die vorgegebenen Bedingungen erfüllt hat und die Zahlung des Betrages in der festgesetzten Höhe fordert. Das Gericht hat in diesen Fällen zu prüfen, welcher Betrag festgesetzt wurde, aus welchen Gründen der festgesetzte Betrag nicht in voller Höhe ausgezahlt wurde und worauf der Betrieb die verkürzte Auszahlung stützt. Nach dem Ergebnis dieser Prüfung ist zu entscheiden.

Da die Bildung des MDN-Betrages in den Betrieben außerordentlich unterschiedlich gehandhabt wird, ist es nicht möglich, einheitliche Grundsätze für seine Zahlung bei vorübergehender Übertragung einer anderen Arbeit festzusetzen. Soweit Lohnprämien gewährt werden, die den Charakter einer Lohnform tragen, liegen

⁴ Vgl. OG, Urteil vom 17. August 1962 - Za 24/62 - (OGA Bd. 3 S. 310).