

§ 47 GBA nicht anwendbar. Daraus folgt aber auch, daß die Gerichte in Streitfällen dieser Art zuständig sind. Ein Werk­tätiger, der eine Tätigkeit entsprechend einer der festgelegten Zwischengruppen ausübt, hat einen Rechtsanspruch auf das dafür vorgesehene Gehalt. Der Betriebsleiter hat nicht das Recht, unter Berufung auf § 47 GBA den Teil des Gehalts zu mindern bzw. zu entziehen, der über das Von-Gehalt hinausgeht.

In einer Reihe von Betrieben wird das Von-bis-Gehalt sowohl für die qualitative Arbeitsbewertung (Arbeitsklassifizierung) als auch für die Gewährung von Leistungszuschlägen verwendet. Hier obliegt es den Gerichten, in Streitfällen genaue Feststellungen zu treffen und danach sowohl über die Zulässigkeit des Rechtsweges als auch ggf. über die Berechtigung einer Gewährung, Minderung oder des Entzuges von Beträgen zu befinden, die innerhalb der Von-bis-Spannen der Gehaltsgruppen liegen. Die Gerichte sollten in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und staatlichen Organen darauf hinwirken, daß die Ausnutzung der Von-bis-Spannen in den Betrieben nach einheitlichen Grundsätzen erfolgt.

Zur Klarstellung ist es notwendig, noch auf folgendes hinzu weisen: Soweit Leistungszuschläge innerhalb der Von-bis-Spannen der Gehaltsgruppen gewährt werden, ist das Von-Gehalt als Anfangsgehalt zu bezeichnen. Das tatsächlich gezahlte Gehalt, d. h. das Anfangsgehalt plus Leistungszuschlag, ist hinsichtlich der Berechnung des Durchschnittsverdienstes als Grundlage für Ausgleichszahlungen sowie hinsichtlich der Berechnung der Treueprämie als Grundgehalt des Werk­tätigen anzusehen<sup>5</sup>. Sofern die Von-bis-Spannen zu Zwecken der qualitativen Arbeitsbewertung benutzt werden, ist es nicht erforderlich, das Gehalt nach Anfangsgehalt und Grundgehalt zu unterscheiden. Hier ist das tatsächlich gewährte Gehalt das Grundgehalt.

In diesem Zusammenhang ist auch der Grundsatz zu beachten, daß einem Beschäftigten, der kollektivvertragswidrig nach einer zu niedrigen Gehaltsgruppe entlohnt worden ist, auf die ihm infolgedessen nachzuzahlende Differenz zwischen beiden Gehaltsgruppen ein ihm gewährter Leistungszuschlag nicht angerechnet werden darf. Die Entscheidungsmöglichkeit des Betriebsleiters über die künftige Gewährung eines Leistungszuschlages wird davon nicht berührt<sup>11</sup>.

### **Verfahren in Arbeitsrechtssachen und gesellschaftliche Wirksamkeit der gerichtlichen Tätigkeit**

Die genaue Beachtung und Anwendung der verfahrensrechtlichen Bestimmungen ist eine unerläßliche Voraussetzung für eine hohe gesellschaftliche Wirksamkeit der Tätigkeit der Gerichte auf dem Gebiet des Arbeitsrechts.

#### *Mängel im gerichtlichen Verfahren*

Wesentliche Mängel treten bereits im Stadium der Vorbereitung der mündlichen Verhandlung und Entscheidung auf. Das zeigt sich in der langen Dauer vieler Verfahren sowie in der Tatsache, daß ein großer Teil von Verfahren erst nach zwei oder mehr Verhandlungsterminen beendet werden kann. Hierin liegt ein Verstoß gegen den im § 23 Abs. 1 AGO enthaltenen Grundsatz, wonach die Verhandlung so vorzubereiten ist, daß der Arbeitsstreitfall in einem Termin entschieden werden kann, der in der Regel nicht später als 14 Tage nach Klagerhebung stattfindet. Einige Gerichte benutzen aber oft erst die mündliche Verhandlung, um solche Maßnahmen zur Sachverhaltsaufklärung festzulegen,\*

die sie gemäß § 23 Abs. 2 AGO bereits zur Vorbereitung der mündlichen Verhandlung treffen konnten und zu treffen hatten. Das hat zwangsläufig weitere Verhandlungstermine und eine Verlängerung der Dauer des Verfahrens zur Folge. Auch die in § 23 Abs. 1 Satz 3 AGO festgelegte Bearbeitungsfrist wird oft ohne ersichtlichen Grund überschritten. Eine Begründung für die Überschreitung der Bearbeitungsfrist, wie sie § 23 Abs. 1 Satz 4 AGO fordert, ist vielfach in den Akten nicht enthalten.

Die gesellschaftliche Wirksamkeit der gerichtlichen Tätigkeit **hängt** im wesentlichen Maße auch davon ab, daß am Schluß der mündlichen Verhandlung die Entscheidung des Gerichts schriftlich vorliegt und verkündet wird. Dabei hat sich in der gerichtlichen Praxis gezeigt, daß die Erfüllung dieser Forderung des § 38 AGO durch eine gründliche Vorbereitung der mündlichen Verhandlung und Entscheidung erheblich erleichtert wird. Es gibt jedoch noch Gerichte, die ihre Entscheidungen erst eine gewisse Zeit nach der mündlichen Verhandlung schriftlich absetzen. Das gilt sowohl für die Urteile als auch für verfahrensbeendende Beschlüsse. Dabei haben einige Gerichte ihre unzulässige Verfahrensweise sogar auf Erklärungen der Parteien gestützt, in denen sich diese mit der Verkündung der Entscheidung durch Zustellung einverstanden erklären. Diese falsche Arbeitsweise wird zum Teil mit einer unrichtigen Auslegung des § 38 AGO begründet. Dazu wird in unzulässiger Ausdehnung der Ausnahmeregelung in § 38 Abs. 3 Satz 3 auf den in § 38 Abs. 1 und 2 AGO ausgesprochenen Grundsatz die Auffassung vertreten, in allen Fällen, in denen die Parteien zur Verkündung nicht anwesend sind, könne diese durch Zustellung der Entscheidung erfolgen. Das widerspricht jedoch dem klaren Wortlaut des Gesetzes. Danach ist die Verkündung durch Zustellung des Urteils nur zulässig, wenn ein besonderer Verkündungstermin angesetzt war, zu dem die Parteien nicht erschienen sind. Zum Verkündungstermin muß jedoch das Urteil schriftlich abgefaßt vorliegen. Wird, kein besonderer Verkündungstermin angesetzt, so ist das Urteil nach Schluß der mündlichen Verhandlung zu verkünden, auch wenn die Parteien zu dieser Zeit nicht mehr anwesend sind. Das Urteil muß zu dieser Zeit schriftlich vorliegen. Für verfahrensbeendende Beschlüsse ist im Gesetz eine Regelung über ihre Verkündung nicht enthalten. Deshalb ist § 38 AGO entsprechend anzuwenden.

In der gerichtlichen Praxis geschieht es noch häufig, daß den Werk­tätigen Forderungen zugesprochen werden, ohne daß sofort erkennbar ist, um welche Leistungen es sich handelt. Es ist zu unterscheiden, ob dem Werk­tätigen Lohn nachzuzahlen ist, ob er Anspruch auf eine Ausgleichs- oder Entschädigungszahlung hat bzw. ob ihm Schadenersatz zusteht. Diese Unterscheidung wird nicht immer bereits aus der Bezeichnung des Gegenstandes des Rechtsstreits deutlich. Sie gehört zu einer exakten juristischen Arbeit und hilft auch im erzieherischen Sinne. Dadurch wird auch von dieser Seite her klargestellt, daß Anspruch auf Lohn nur für Arbeitsleistungen besteht. Sofern Arbeitsleistungen nicht erbracht wurden, können zwar Ansprüche auf Ausgleichszahlungen oder auf Schadenersatz begründet sein; Lohnansprüche bestehen aber nicht. Die Gerichte sollten die Parteien bei der Antragstellung besser beraten, so daß von vornherein sachdienliche Anträge gestellt werden.

Zuweilen wird in Entscheidungen der Betrag, den der Betrieb an den Werk­tätigen zu zahlen hat, nicht genannt. Zum Teil haben es Gerichte sogar unterlassen, den Antrag des Werk­tätigen klarzustellen. Das geschah insbesondere dann, wenn der Werk­tätige seine Forderung nicht genau bestimmen konnte und hierüber wäh-

5 Vgl. OG, Urteil vom 18. Dezember 1964 - Za 14/64 - (Arbeit und Arbeitsrecht 1965, Heft 10, S. 238).

6 Vgl. OG, Urteil vom 13. November 1959 - 2 Za 39/59 - (OGA Bd. 3 S. 143) und Urteil vom 14. Mai 1965 - Za 3/65