

Die Mehrzahl der von den Gerichten zu entscheidenden Streitfälle auf dem Gebiet des Arbeitslohnes läßt sich bei richtiger Anwendung des Gesetzes vermeiden. Die Gerichte müssen hieraus ebenso wie aus der Analyse der Entwicklung der Streitfälle in den einzelnen Bereichen und auf bestimmten Gebieten Schlüsse für die Gestaltung und den Inhalt der Zusammenarbeit ableiten und die gegenseitige Übermittlung der Erkenntnisse und Erfahrungen fördern.

Eine Reihe komplizierter Probleme, die sich aus der Weiterentwicklung der gesellschaftlichen Verhältnisse, der Verwirklichung der technischen Revolution, aber auch aus noch vorhandenen Disproportionen ergeben, können die Gerichte nur durch die Erhöhung ihrer juristischen und ökonomischen Kenntnisse und durch die stärkere Heranziehung von Sachverständigen zu den Verhandlungen mit größtem gesellschaftlichen Nutzen lösen. Die planmäßige Beratung grundsätzlicher Fragen mit erfahrenen Spezialisten, Mitarbeitern staatlicher Organe und der Gewerkschaften, Vertretern der Arbeitsrechtswissenschaft sowie Werkträgern aus den Betrieben ist zur ständigen Arbeitsmethode zu machen, damit auch durch dieses Zusammenwirken den Rechtsverletzungen wirksam begegnet werden kann.

### 3. Grundsätze für die Lösung einiger bedeutsamer Arten von Streitfällen auf dem Gebiet des Arbeitslohnes

Einige Arten von Streitfällen auf dem Gebiet des Arbeitslohnes werfen, zum Teil bedingt durch die entwicklungsbedingte Unvollkommenheit der rechtlichen Bestimmungen, besondere rechtliche Probleme auf. Die Rechtsprechung darüber zeigt Unklarheiten und Unterschiede. Die Bezirksgerichte haben dafür zu sorgen, daß diese durch Beachtung nachstehender Grundsätze ohne jeden Schematismus schnell überwunden werden. Die Eigenarten und konkreten Umstände jedes einzelnen Streitfalls sind vielmehr genau zu berücksichtigen.

a) Die richtige Entlohnung der von den Arbeitern bzw. Angestellten tatsächlich und überwiegend verrichteten Arbeiten nach Maßgabe der hierfür bestehenden entlohnungsrechtlichen Bestimmungen spielt in der gerichtlichen Tätigkeit eine große Rolle. Nach sorgfältiger Aufklärung des Sachverhalts haben die Gerichte 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 Wertung 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 verschiedenen 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 Werkträgern 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.

b) Mit der Entwicklung der Normenarbeit hat sich in den Betrieben die Gewährung von MDN-Beträgen und Lohnprämien herausgebildet. Auf den im Betrieb festgesetzten MDN-Betrag besteht ein Rechtsanspruch, dessen Höhe durch die Erfüllung der an seine Gewährung geknüpften Bedingungen bestimmt wird. Die

Grundlagen für den Anspruch auf den MDN-Betrag sind die Beschlüsse des Ministerrates über die Direktiven zur Verwirklichung des Grundsatzes „Neue Technik — neue Normen“ für 1964 und 1965.

Für Streitfälle über die Festsetzung der Höhe des MDN-Betrages wie auch der Lohnprämien ist der Rechtsweg nicht gegeben. Der Rechtsweg ist jedoch zulässig, wenn der MDN-Betrag oder die Lohnprämie nicht in der festgesetzten Höhe ausgezahlt werden, d. h., wenn der Werkträger die Zahlung des Betrages in der festgesetzten Höhe fordert.

Wenn die Gewährung des MDN-Betrages an die Erfüllung von Leistungskennziffern geknüpft ist, nähert er sich dem Charakter nach einer Lohnform. Bei vorübergehender Übertragung einer anderen Arbeit sind hieraus die entsprechenden Konsequenzen zu ziehen. Sofern der MDN-Betrag nicht an Leistungskennziffern geknüpft ist, unterliegt er bei vorübergehender Übertragung einer anderen Arbeit keiner Veränderung.

c) Die Gerichte müssen verschiedentlich entscheiden\* ob die allgemeine und undifferenzierte Kennziffer „Arbeitsdisziplin“ ein zulässiges Differenzierungskriterium für die Bemessung des Arbeitslohnes ist, wenn den Werkträgern unter Berufung auf diese Kennziffer die Lohnprämie verkürzt ausgezahlt wird. Für die Gewährung der Entlohnung des Werkträgern ist das Verhältnis der von ihm erbrachten Arbeitsleistung zum festgesetzten Arbeitsmaß ausschlaggebend. Unter Arbeitsmaß sind u. a. Kennziffern zu verstehen, mit deren Hilfe die vom Werkträgern zu leistende Arbeit eindeutig bestimmbar ist.

Die Anwendung allgemeiner, undifferenzierter Kennziffern ist abzulehnen. Die sozialistische Arbeitsdisziplin ist in vielfältiger Weise konkret und differenziert in den Leistungskennziffern zu berücksichtigen, die der Gewährung der Lohnprämien zugrunde zu legen sind.

Die Gerichte müssen in jedem einzelnen Fall durch gründliche Aufklärung des Sachverhalts feststellen, ob und in welchem Maße das Verhalten des Werkträgern, das zur Minderung der Lohnprämie führte, tatsächlich Einfluß auf die Arbeitsleistung oder das Arbeitsergebnis hatte, und hiernach entscheiden, in welchem Verhältnis zur gesamten Höhe eine Minderung der Lohnprämie berechtigt ist.

d) Bei der Anwendung der Von-bis-Spannen der Gehaltsgruppen hat sich eine unterschiedliche Praxis herausgebildet. Soweit die Rahmenkollektivverträge bestimmen, daß die Von-bis-Spannen der Gehaltsgruppen Leistungszuschläge sind, ist § 47 GBA unmittelbar anzuwenden. Für die Gewährung, Minderung bzw. den Entzug von Leistungszuschlägen auf der Grundlage dieser Bestimmungen ist in Streitfällen der Rechtsweg nicht zulässig.

Einige Betriebe handhaben die Von-bis-Spannen der Gehaltsgruppen für die Gewährung von Leistungszuschlägen im Sinne der Bestimmung des § 47 GBA. Diese Praxis ist zulässig. Es ist jedoch zu fordern, daß die Beträge innerhalb der Von-bis-Spannen als Leistungszuschläge für überdurchschnittliche Leistungen gewährt, bei der Gewährung, Minderung oder dem Entzug die gewerkschaftlichen Rechte beachtet werden und auch dem Werkträgern gegenüber hierüber Klarheit geschaffen worden ist. Auch in solchen Streitfällen ist der Rechtsweg nicht zulässig.

Sofern die Von-bis-Spannen der Gehaltsgruppen zu Zwecken der quantitativen Arbeitsbewertung benutzt werden, hat der Betriebsleiter nicht das Recht, unter Berufung auf § 47 GBA den Gehaltsteil zu mindern bzw. zu entziehen, der über das Von-Gehalt hinausgeht.