

der mehreren Kindern unterhaltspflichtig ist. Von ihm muß deshalb erwartet werden, daß er bei der Wahl des Arbeitsplatzes vor allem die Interessen seiner Kinder berücksichtigt* und nicht ein höher bezahltes Arbeitsverhältnis aufgibt und eine Arbeit mit einem erheblich niedrigeren Einkommen aufnimmt, um seine Ehefrau in deren Geschäft zu unterstützen.

Der Kläger lebt in der Industriestadt Dresden, in der zahllose Arbeitskräfte, auch unqualifizierte, für eine höhere Entlohnung als monatlich 300 MDN brutto gesucht werden. Welche Arbeit er ausführt, wird ihm nicht vorgeschrieben. Es wird lediglich von ihm gefordert, daß er eine solche Arbeit ausführt, mit der er ein monatliches Nettoeinkommen von etwa 450 MDN erlangt, weil er bewiesen hat, daß er eine so bezahlte Arbeit leisten kann. •

Aus diesen Gründen war die Klage abzuweisen,

f Mitgeteilt von Rechtsanwalt Dr. Heinz Meli es, Dresden)

* Vgl. hierzu OG, Urteil vom 14. April 1939 - 1 ZzF 10/59 - (NJ 1959 S. 718). - D. Red.

Arbeitsrecht

§§ 20 Abs. 2, 24 Abs. 1, 42 Abs. 3 GBA.

1. Das GBA geht davon aus, daß der zwischen dem Werk tätigen und dem Betrieb vereinbarte Arbeitsbereich, die Gesamtheit der dem Werk tätigen vom Betrieb ständig zur Erfüllung übertragenen Arbeitsaufgaben (tatsächlicher Arbeitsbereich) und die dem Werk tätigen hierfür zu gewährende Entlohnung miteinander übereinstimmen. Es fordert damit vom Betriebsleiter, die Arbeit im Betrieb entsprechend zu organisieren.

2. Arbeitsbereiche im Sinne des § 42 GBA sind Ergebnisse der innerbetrieblichen Arbeitsteilung. Sie umfassen die Gesamtheit der von einem Werk tätigen ständig zu erfüllenden Arbeitsaufgaben, wobei es nicht darauf ankommt, wie sich die Arbeitsaufgaben im einzelnen zusammensetzen und welcher Werk tätige sie tatsächlich verrichtet.

3. Die Gesamtheit der von einem Werk tätigen ständig zu erfüllenden Arbeitsaufgaben (Arbeitsbereich) ist nach einer einheitlichen Lohngruppe zu bewerten. Das gilt selbst dann, wenn die Arbeitsaufgaben im einzelnen unterschiedlich zu bewerten sind. Die zutreffende einheitliche Lohngruppe wird ggf. durch die durchschnittlichen Gesamtforderungen bestimmt, die sich unter Berücksichtigung der erforderlichen Qualifikation und Verantwortung sowie der Quantität und Qualität der verschiedenen Arbeitsaufgaben aus den Tätigkeitsmerkmalen der für den Betrieb maßgebenden Eingruppierungsunterlagen ergeben, wobei in geringem Umfang auftretende höher bzw. niedriger zu bewertende Tätigkeiten in der einheitlichen Entlohnung aufgehen.

Sofern die Verrichtung höher bzw. niedriger zu bewertender Tätigkeiten zu den ständigen Arbeitsaufgaben eines Werk tätigen gehört (Arbeitsbereich), ist weder Raum für eine Entlohnung nach der sog. Wertigkeit der Arbeit noch für eine Vereinbarung über die Arbeit in mehreren Lohngruppen.

OG, Urt. vom 10. Dezember 1965 — Ua 1/65.

Der Kläger beschäftigt etwa 120 Werk tätige, hauptsächlich Schlosser, Schweißer und Dreher (Facharbeiter). Für die Facharbeiter ist im Arbeitsvertrag Arbeit

nach einer bestimmten Lohngruppe innerhalb der Lohngruppen V bis VIII festgelegt. Soweit sie Arbeiten in niedrigeren Lohngruppen verrichteten, als der Arbeitsvertrag vorsieht, wird seit 1961 Lohn nach der Lohngruppe des Arbeitsganges (sog. Wertigkeit der Arbeit) gezahlt. Die Facharbeiter vertraten die Auffassung, daß der Lohn bei Arbeiten in niedrigeren Lohngruppen gemäß § 27 Abs. 3 GBA nach der Lohngruppe des vereinbarten Arbeitsbereiches zu berechnen sei. Da sich der Kläger weigerte, der Forderung der Facharbeiter stattzugeben, wandte sich die Betriebsgewerkschaftsleitung in ihrem Auftrag an die Konfliktkommission mit dem Antrag, eine entsprechende Entscheidung herbeizuführen. Durch Beschluß der Konfliktkommission wurde zugunsten der Facharbeiter entschieden und der Kläger ohne Angabe bestimmter Beträge verpflichtet, rückwirkend für zwei Jahre Lohn nachzuzahlen.

Hiergegen hat der Kläger fristgemäß Klage (Einspruch) beim Kreisgericht erhoben. Durch Verfügung des Direktors des Bezirksgerichts wurde der Streitfall wegen seiner grundsätzlichen Bedeutung gemäß § 28 GVG zur Verhandlung und Entscheidung an das Bezirksgericht als Gericht erster Instanz herangezogen.

Der Kläger beantragte, den Beschluß der Konfliktkommission aufzuheben und die Verklagten mit ihrer Forderung abzuweisen. Hierzu wurde im wesentlichen ausgeführt, der Kläger habe bisher noch keine Arbeitsbereiche gemäß § 42 GBA gebildet, weil es ihm infolge der besonderen Fertigungsspezifik nicht möglich sei, die Verklagten ständig mit Arbeiten der im Arbeitsvertrag genannten Lohngruppen zu beschäftigen. Somit handele es sich bei ihnen nicht um die vorübergehende Übertragung einer anderen Arbeit im Sinne des § 27 Abs. 3 GBA, sondern um eine ständige Beschäftigung in verschiedenen Lohngruppen, wozu ihr Einverständnis vorliege.

Das Bezirksgericht hat eine Verhandlung im Betrieb durchgeführt und dabei die Verklagten zu der Frage gehört, ob und ggf. wann sie ihr Einverständnis zur Entlohnung nach der Wertigkeit der Arbeit gegeben haben. Die Verklagten äußerten dazu übereinstimmend, sie hätten ein Einverständnis weder mündlich noch schriftlich erklärt. Aus den Lohnabrechnungen, die die Verklagten dem Bezirksgericht vorlegten, sei nicht zu ersehen, wie sich der Gesamtlohn auf der Grundlage der in den verschiedenen Lohngruppen geleisteten Arbeit zusammensetzt. Die Verklagten äußerten hierzu übereinstimmend, daß es ihnen nicht möglich sei, an Hand der Lohnabrechnungen die Richtigkeit des ihnen gezahlten Lohnes zu überprüfen. Der Anteil von Arbeiten in niedrigeren Lohngruppen an der gesamten monatlichen Arbeitszeit wurde von den Verklagten unterschiedlich angegeben. Er reichte von einigen wenigen Stunden bis zu höchstens dreißig Stunden im Monat. Die Mehrzahl der Verklagten sei mit anderen Arbeiten beschäftigt worden, als sie der Arbeitsvertrag vorsah. So seien Schlosser als Dreher, Hilfsarbeiter oder Transportarbeiter, ein Schweißer als Schlosser, Bohrer oder Hilfsarbeiter beschäftigt worden.

Das Bezirksgericht wies die Klage (Einspruch) zurück und verurteilte den Kläger, unter Abänderung des Beschlusses der Konfliktkommission, an die Verklagten Lohn- und Schadenersatz zu zahlen.

Gegen dieses Urteil hat der Kläger fristgemäß Einspruch (Berufung) beim Obersten Gericht eingelegt. Er beantragte, das Urteil des Bezirksgerichts abzuändern und die Verklagten mit ihren Forderungen auf Nachzahlung von Lohn bzw. Leistung von Schadenersatz abzuweisen.

Entsprechend dem Antrag des Prozeßvertreters der Verklagten hat der Senat über den Einspruch (Berufung) in Anwesenheit der Verklagten und anderer Werk tätiger im Betrieb verhandelt.

Aus den Gründen:

Der Einspruch (Berufung) war als unbegründet zurückzuweisen.

Das Bezirksgericht hat die Streitfälle der 38 Verklagten mit dem Kläger nach den bei ihrer rechtlichen