

Würdigung anzuwendenden Maßstäben in zwei Gruppen eingeteilt. Die erste Gruppe, an der 33 Werk­tätige beteiligt sind, hat es unter Anwendung des § 27 Abs. 3 GBA und die zweite Gruppe, an der fünf Werk­tätige beteiligt sind, unter Anwendung des § 116 GBA entschieden. Nach Auffassung des Bezirksgerichts stellen sich die Forderungen der Werk­tätigen der ersten Gruppe als Lohnansprüche aus vorübergehender Übertragung einer anderen, niedriger bewerteten Arbeit und die Forderungen der Werk­tätigen aus der zweiten Gruppe als Schadenersatzansprüche aus einer schuldhaft durch Verletzung von Leitungspflichten verursachten Schädigung dar. Das Bezirksgericht ist somit bei seiner Entscheidung von der Annahme zweier von den sachlichen Voraussetzungen wie von den anzuwendenden Rechtsnormen her qualitativ verschiedener und zu unterscheidender Gruppen von Streitfällen ausgegangen. Der Senat hält demgegenüber eine solche Einteilung der Streitfälle in zwei qualitativ zu unterscheidende Gruppen wegen ihrer durch die betrieblichen Verhältnisse bedingten Eigenart für unzutreffend. Nach seiner Auffassung gehen die sachlichen und rechtlichen Gemeinsamkeiten dieser Streitfälle so weit, daß es sich hierbei lediglich um eine Hauptgruppe handelt, die deshalb auch unter Anwendung derselben Grundsätze und Normen zu entscheiden war.

Von ihrem sachlichen Anliegen her haben die 38 Verklagten gegenüber dem Kläger Lohnforderungen geltend gemacht. Die betrieblichen Verhältnisse, die die Grundlage und den Ausgangspunkt dieser Forderungen bilden, werden dadurch charakterisiert, daß der Kläger sie nicht in Übereinstimmung mit den Grundsätzen und Normen und den darin liegenden Anforderungen des sozialistischen Arbeitsrechts gestaltet hat. Das Gesetzbuch der Arbeit geht davon aus, daß die Vereinbarung eines Arbeitsbereiches im Arbeitsvertrag, die Gesamtheit der von einem Werk­tätigen ständig zu erfüllenden Arbeitsaufgaben (tatsächlicher Arbeitsbereich) und die ihm hierfür nach Maßgabe des Gesetzes zu gewährende Entlohnung miteinander übereinstimmen (§§ 20 Abs. 2, 24 Abs. 1, 42 Abs. 3). Darin kommt in Form verbindlicher Verhaltensregeln die Forderung des Gesetzes gegenüber dem Betriebsleiter zum Ausdruck, die Arbeit im Betrieb so zu organisieren, daß der vereinbarte Arbeitsbereich, die tatsächlich und ständig verrichtete Arbeit und die tatsächliche Entlohnung der Werk­tätigen nach Maßgabe des Gesetzes einander entsprechen. Zugleich ergibt sich hieraus als grundlegender Ausgangspunkt des Gesetzes die Auffassung, daß es objektiv möglich ist, die Arbeit im Betrieb auf diese Weise zu organisieren.

Die Bedeutung und Richtigkeit dieses grundsätzlichen Ausgangspunktes wird vom Wesen der Arbeitsbereiche her klar. Arbeitsbereiche im Sinne des § 42 GBA sind Ergebnisse der innerbetrieblichen Arbeitsteilung. Sie umfassen die Gesamtheit der von einem Werk­tätigen ständig zu erfüllenden Arbeitsaufgaben — unabhängig davon, wie sich die Arbeitsaufgaben im einzelnen zusammensetzen und welcher Werk­tätige sie tatsächlich verrichtet. Der Arbeitsbereich ist somit gewissermaßen die ständige Arbeitsaufgabe eines Werk­tätigen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob sich diese Komplexe von Arbeitsaufgaben einzelner Werk­tätiger mehr oder weniger bewußt und zielstrebig herausgebildet haben. Das Gesetz bezweckt zwar seinem Inhalt nach, die betrieblichen Aufgaben entsprechend den technischen und technologischen Gegebenheiten und Erfordernissen ökonomisch zweckmäßig aufzugliedern, so daß die Arbeitsbereiche der Werk­tätigen möglichst weitgehend entlohnungsmäßig gleich zu bewertende Arbeitsaufgaben umfassen. Dennoch entspricht die Gesamtheit der von einem Werk­tätigen ständig zu erfüllenden Arbeitsaufgaben auch dann dem Begriff des Arbeitsbe-

reichs im Sinne des Gesetzes, wenn diese arbeitsorganisatorische Einheit noch nicht auf einer streng wissenschaftlich begründeten innerbetrieblichen Arbeitsteilung und Arbeitsorganisation beruht.

Dem Gesetzbuch der Arbeit zufolge ist die Gesamtheit der von einem Werk­tätigen ständig zu erfüllenden Arbeitsaufgaben (Arbeitsbereich) nach einer einheitlichen Lohngruppe zu bewerten, (§§ 20 Abs. 2, 24 Abs. 1, 42 Abs. 3 GBA). Das gilt selbst dann, wenn die Arbeitsaufgaben im einzelnen unterschiedlich zu bewerten sind. Die zutreffende einheitliche Lohngruppe wird ggf. durch die durchschnittlichen Gesamtanforderungen 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 (vgl. OG, Urteil vom 31. Januar 1964 — Za 53/63 — NJ 1965 S. 646), 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 Werk­tätigen (Arbeitsbereich) gehört, ist folglich weder Raum für eine Entlohnung nach der sog. Wertigkeit der Arbeit noch für eine Vereinbarung über die Arbeit in mehreren Lohngruppen.

Der Hinweis in den Entscheidungsgründen des Bezirksgerichts, soweit die besondere betriebliche Fertigungsspezifität von den Werk­tätigen die ständige Verrichtung einer wechselhaften Tätigkeit erfordere, könne dies der Betrieb mit dem Werk­tätigen im Arbeitsvertrag oder Änderungsvertrag vereinbaren, ist deshalb zumindest mißverständlich. Denn einerseits ist der Arbeitsbereich als Gesamtheit der von einem Werk­tätigen ständig zu erfüllenden Arbeitsaufgaben gemäß § 20 Abs. 2 GBA stets zu vereinbaren und dabei ausreichend zu charakterisieren, wie unterschiedlich die darin zusammengefaßten Arbeitsaufgaben auch sein mögen, und andererseits ist die Vereinbarung mehrerer Lohngruppen — von seltenen Ausnahmefällen abgesehen, die hier aber nicht vorliegen — im allgemeinen unzulässig.

Um den grundlegenden Anforderungen des Gesetzes zu genügen, hätte der Kläger somit nichts anderes zu tun brauchen, als unter Berücksichtigung des erreichten Standes der betrieblichen Entwicklung Komplexe ständiger Arbeitsaufgaben einzelner Werk­tätiger zusammenzufassen, selbst wenn diese im einzelnen unterschiedlich zu bewerten wären, sie — ggf. nach Maßgabe des bereits dargelegten Grundsatzes — einheitlich zu bewerten und mit den Werk­tätigen entsprechende Vereinbarungen über den Arbeitsbereich abzuschließen. Die Übereinstimmung zwischen vertraglicher Vereinbarung, tatsächlicher Arbeit und gesetzlicher Entlohnung wäre damit hergestellt. Zugleich wäre hiermit auch Klarheit darüber geschaffen worden, daß die Erfüllung der Arbeitsaufgaben innerhalb des vereinbarten Arbeitsbereichs nach einer einheitlichen Lohngruppe entlohnt wird, jede Tätigkeit außerhalb des vereinbarten Arbeitsbereichs aber „andere Arbeit“ im Sinne der §§ 24 ff. GBA darstellt.

Die allen Streitfällen zugrunde liegende Eigenart der betrieblichen Verhältnisse besteht aber gerade darin, daß der Kläger der Auffassung ist, selbst solche Komplexe ggf. unterschiedlich zusammengesetzter, insgesamt aber einheitlich bewerteter ständiger Arbeitsaufgaben (Arbeitsbereiche) nicht bilden zu können bzw. zu müssen. Aus allen seinen Äußerungen geht hervor* daß er für den Zeitraum des Streitfalles für sich in Anspruch nimmt, die Werk­tätigen je nach Zeit und Gelegenheit mit beliebigen Arbeitsaufgaben dieser oder