

jener Art zu beschäftigen, wobei er sich sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht nicht an irgendeine Regel zu halten brauchte. So erklärt sich seine Praxis, die Verklagten während eines verhältnismäßig langen Zeitraums in geringerem oder größerem Umfang nicht nur außerhalb des vereinbarten Arbeitsbereichs, sondern auch außerhalb des Fachbereichs (z. B. Schlosser als Schweißer) und sogar außerhalb des Qualifikationsbereichs (Facharbeiter als Transport- oder Hilfsarbeiter) zu beschäftigen und sie nach der sog. Wertigkeit der Arbeit zu entlohnen. Der Vertreter des Klägers erklärte in der mündlichen Verhandlung, daß er nach der erstinstanzlichen Verhandlung bereits Maßnahmen zur Veränderung dieses Zustandes eingeleitet habe. Dies wurde vom Vertreter der Verklagten bestätigt.

Der Kläger hat aus der von ihm selbst geschaffenen betrieblichen Situation die Folgerung abgeleitet, es sei unmöglich, die Streitfälle der 38 Verklagten mit ihm unter Anwendung des geltenden Rechts zu lösen. Der Sache nach fordert er damit vom Gericht, seine ungesetzliche, willkürliche Praxis zu sanktionieren. Das ist jedoch im Hinblick auf die Aufgabenstellung der Gerichte als Rechtspflegeorgane unzulässig und von den Voraussetzungen der Streitfälle her unbegründet. Die Streitfälle im Betrieb können vielmehr — wie das Bezirksgericht zutreffend festgestellt hat — unter Zugrundelegung der Vereinbarung des Klägers mit den Verklagten über die Arbeits- und Lohnbedingungen befriedigend gelöst werden. Nach dem Gesetz wird durch den Vertrag die Stellung der Werk tätigen im Betrieb eindeutig bestimmt. Angesichts der den Streitfällen zugrunde liegenden betrieblichen Verhältnisse bilden die Vereinbarungen über die Arbeits- und Lohnbedingungen den festen Punkt, von dem auszugehen ist. Zu einer „Fiktion“ — nach den Worten des Klägers — sind die Vereinbarungen nur dadurch geworden, daß sie der Kläger mehr oder weniger ignoriert hat. Hierauf kann er sich jedoch nicht mit Erfolg berufen. Vielmehr ist davon auszugehen, daß die Vereinbarungen die Arbeitsbereiche der Verklagten bezeichnen sollten und bezeichnet haben, so daß jede hiervon abweichende Tätigkeit als andere Arbeit im Sinne der §§ 24 ff. GBA anzusehen ist. Das ist im Interesse der Rechtssicherheit erforderlich.

Demgemäß ist die den Verklagten übertragene andere, niedriger bewertete Tätigkeit unter Anwendung des § 27 Abs. 3 GBA zu entlohnen. Dabei ist es angesichts der Eigenart der betrieblichen Verhältnisse rechtlich ohne Bedeutung, daß der Kläger für sich in Anspruch nahm, die Verklagten ohne zeitliche Begrenzung mit anderer, niedriger bewerteter Arbeit zu beschäftigen. Soweit er auch in dieser Hinsicht das Gesetz verletzt hat, fällt das allein ihm, nicht aber den Verklagten zur Last.

Zugleich ergibt sich daraus, daß die Streitfälle der fünf Verklagten, deren Lohnforderungen das Bezirksgericht unter dem Gesichtspunkt des Schadenersatzes behandelt hat, ihrem Wesen nach lediglich eine Gattung der Streitfälle insgesamt darstellen. Von der allen Streitfällen gemeinsam zugrunde liegenden Eigenart der betrieblichen Verhältnisse her ist es nicht gerechtfertigt, sie anders zu behandeln als die Streitfälle der übrigen 33 Verklagten. Die insoweit vom Bezirksgericht abweichende Auffassung des Senats hat im übrigen keine Auswirkungen auf das prozessuale Ergebnis. Vielmehr standen allen Verklagten die vom Betrieb selbst errechneten und vom Vertreter des Klägers als richtig bestätigten Bruttolohnbeträge für die Zeit vom 1. Januar 1962 bis 30. September 1964 zu, die ihnen das Bezirksgericht mit seinem Urteil zugesprochen hat.

§ 47 GBA.

Einem Beschäftigten, der kollektivvertragswidrig nach einer zu niedrigen Gehaltsgruppe entlohnt worden ist, darf auf die ihm infolgedessen nachzuzahlende Differenz zwischen den beiden Gehaltsgruppen ein ihm gewährter Leistungszuschlag nicht angerechnet werden. Die Entscheidungsmöglichkeit des Betriebsleiters über die zukünftige Gewährung eines Leistungszuschlages wird davon nicht berührt.

OG, Urt. vom 14. Mai 1965 - Za 3/65.

Der Verklagte ist vom Kläger laut Arbeitsvertrag als Sachbearbeiter eingestellt worden, wird jedoch als Hilfsfachbearbeiter nach der Gehaltsgruppe C IV = 340 MDN gemäß Rahmenkollektivvertrag entlohnt. Er fordert eine Höherstufung als Sachbearbeiter nach der Gehaltsgruppe C VII = 388 MDN.

Die Konfliktkommission verpflichtete den Kläger, den Verklagten rückwirkend ab 1. Januar 1961 in die Gehaltsstufe C VII einzustufen und ihm 1536 MDN nachzuzahlen.

Gegen diesen Beschluß erhob der Kläger Einspruch (Klage) beim damaligen Kreisarbeitsgericht, das die Klage abwies.

Auf den Einspruch (Berufung) des Klägers wies das Bezirksgericht den Verklagten mit seiner Forderung ab. Es führte aus, der Verklagte verrichte zwar die Tätigkeit eines Sachbearbeiters, erhalte aber zu seinem Grundgehalt der Gehaltsgruppe C VI einen Leistungszuschlag in Höhe von 106 MDN, so daß seit diesem Zeitpunkt sein Gehalt monatlich 446 MDN brutto beträgt. Da seine Entlohnung bereits höher sei als das Grundgehalt der Gehaltsgruppe C VII, bestünde keine Möglichkeit, ihm einen Differenzbetrag zuzusprechen.

Gegen dieses Urteil richtete sich der Kassationsantrag des Präsidenten des Obersten Gerichts. Der Antrag hatte Erfolg.

Aus den G r ü n d e n :

Im vorliegenden Rechtsstreit haben die Parteien unterschiedliche Auffassungen über die leistungsgerechte Entlohnung des Verklagten nach dem gültigen Rahmenkollektivvertrag. Während der Kläger die Auffassung vertritt, daß die Einstufung des Verklagten als Hilfsfachbearbeiter in die Gehaltsgruppe C VI mit der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit sowie dem Stellenplan übereinstimmt, behauptet der Verklagte, daß er Arbeiten eines Sachbearbeiters verrichte, die eine Entlohnung nach der Gehaltsgruppe C VII rechtfertigen. Gemäß § 42 Abs. 3 GBA richtet sich die Gehaltsgruppe des Werk tätigen unter Berücksichtigung seiner Qualifikation nach dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsbereich. Für den vorliegenden Fall hatte deshalb der Betrieb die charakteristischen Merkmale der tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten des Verklagten mit den Tätigkeitsmerkmalen des Rahmenkollektivvertrages zu vergleichen, um die zutreffende Gehaltsgruppe zu ermitteln.

Der Kläger hat bei der Eingruppierung und Entlohnung des Verklagten nicht die gebotene Sorgfalt aufgewandt. Das zeigt sich darin, daß laut Arbeitsvertrag vom 7. Juni 1955 der Verklagte als Sachbearbeiter tätig sein sollte, obwohl der genehmigte Stellenplan keine Planstelle als Sachbearbeiter vorsieht. Der Kläger vertritt auch seit Jahren die Auffassung, daß der Verklagte nur die Tätigkeit eines Hilfsfachbearbeiters ausübt und die Entlohnung nach der Gehaltsgruppe C VI richtig ist. Eine Änderung des Arbeitsvertrages in diesem Sinne erfolgte jedoch nicht. Das ist ein Verstoß gegen § 20 GBA und eine Ursache für diesen Arbeitskonflikt.

Das Kreisarbeits- und das Bezirksgericht sind übereinstimmend zu der Auffassung gelangt, daß der Verklagte Arbeiten eines Sachbearbeiters verrichtet. Trotz dieser