

## Zur Entwicklung der Rechtsprechung aus dem Gebiet des Arbeitslohns

In unterschiedlichem Maße machten die Direktoren der Bezirksgerichte von der Möglichkeit Gebrauch, Lohnstreitigkeiten wegen ihrer Bedeutung, Folgen oder Zusammenhänge gemäß § 29 GVG zur Verhandlung und Entscheidung an das Bezirksgericht heranzuziehen. In einigen Fällen hatte das Oberste Gericht Gelegenheit, die vom Plenum entwickelten Grundgedanken in Berufungsentscheidungen anzuwenden. So hat das Oberste Gericht in seinem Urteil vom 10. Dezember 1965 — Ua 1/65 — (NJ 1966 S. 124; Arbeit und Arbeitsrecht 1966, Heft 5, S. 118) ausgeführt:

„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.

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.“

In seinem Urteil vom 27. Mai 1966 — Ua 2/66 — hat das Oberste Gericht zu Fragen der Lohnprämie in Verbindung mit der Einführung der Ortsklasse A Stellung genommen und folgenden Grundsatz entwickelt:

„Die im Rahmenkollektivvertrag festgelegten Lohnsätze und die vom Betriebsleiter festgesetzte Höhe des MDN-Betrages sind verbindlich. Der Lohnanspruch des Werk tätigen ergibt sich aus dem Lohnsatz der zutreffenden Lohngruppe und dem MDN-Betrag (bzw. der Lohnprämie) unter Berücksichtigung der Erfüllung der Arbeitsnormen bzw. anderer Leistungskennziffern.“

Mit dieser Entscheidung wurde die Einschränkung der erheblichen Differenz zwischen Tarif- und Effektivlohn durch Veränderung der einzelnen Lohnbestandteile bei Gewährleistung des Durchschnitts Verdienstes als berechtigt angesehen, wie sie vom Betrieb unter den konkreten Bedingungen vorgenommen wurde.

Das Oberste Gericht hat sich in seinem Kassationsurteil vom 27. Mai 1966 — Za 3/66 — zur Anwendung des § 47 GBA geäußert und dazu ausgeführt:

„Sofern die Von-Bis-Spannen der Gehaltsgruppen zu Zwecken der qualitativen 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.“

Die Bezirks- und Kreisgerichte wenden die Grundsätze des Plenarbeschlusses vom 15. September 1965 im allgemeinen richtig an. Die Qualität der Entscheidungen der Bezirks- und Kreisgerichte auf dem Gebiet des Arbeitslohns hat sich wesentlich verbessert. Schwierigkeiten in rechtlicher Hinsicht bereiten aber immer noch diejenigen Streitfälle, in denen die vom Werk tätigen ausgeübte Tätigkeit nicht genau mit den geltenden Eingruppierungsunterlagen übereinstimmt. Betriebe und Gerichte verfügen zum Teil — wie das bereits auf der 7. Plenartagung kritisiert wurde — nicht über Eingruppierungsunterlagen, über Wirtschaftszweig-Lohngruppenkataloge (WLK) und Gehaltsgruppenkataloge (GGK). In anderen Fällen sind diese Unterlagen durch die technische und ökonomische Entwicklung weitgehend überholt.

Auf der 7. Plenartagung wurden auch Fragen der leistungsabhängigen Gehälter diskutiert, jedoch im Beschluß nicht behandelt. Die 11. Tagung des Zentral-

komitees der SED hat inzwischen zum Ausbau des Gesamtsystems der materiellen Interessiertheit auf die Zahlung von Jahresendprämien orientiert. Zur Zeit gilt hierfür der Beschluß zur Richtlinie für die Bildung und Verwendung des Prämienfonds in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben und WB der Industrie und des Bauwesens im Jahre 1967 sowie zur Übergangsregelung für das Jahr 1966 vom 7. April 1966 (GBl. II S. 249). Das Staatliche Amt für Arbeit und Löhne hat in einer Information weitere Hinweise zur Anwendung der Jahresendprämie gegeben<sup>2</sup>. Danach sind die Bedingungen für die Gewährung der Jahresendprämien zwischen Betriebsleiter und BGL im Betriebskollektivvertrag zu vereinbaren. Ergeben sich aus der Anwendung der vereinbarten Bedingungen Streitfälle, so kann die Konfliktkommission bzw. das Gericht angerufen werden. Das Gericht darf jedoch nicht über die Gestaltung der Bedingungen selbst entscheiden. Immer noch gibt es Streitfragen über den Arbeitslohn bei der sog. produktionsbedingt wechselhaften Tätigkeit. Verschiedene Betriebe bewerten und bezahlen die in einem Arbeitsbereich anfallenden Arbeiten nicht nach einer Lohn- oder Gehaltsgruppe, sondern in verschiedenen Lohngruppen je nach der Wertigkeit der einzelnen Arbeitsgänge. Mit dem Entwurf des Gesetzes zur Änderung des Gesetzbuchs der Arbeit, das der Volkskammer zur Beratung vorliegt, wird der Standpunkt bestätigt, den das Plenum des Obersten Gerichts hierzu bezogen hat.

## Zur gesellschaftlichen Wirksamkeit der Verfahren

In Ziff. 5 des Plenarbeschlusses vom 15. September 1965 wurden die Gerichte auf die Notwendigkeit hingewiesen, in geeigneten Fällen Gerichtskritik zu üben, um auf die Verbesserung der Leitungstätigkeit in den Betrieben, insbesondere auf die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen, einzuwirken.

Ein gutes Beispiel gab das Kreisgericht Schwedt im Verfahren KA 8/66 wegen Trennungsentschädigung. Es hat durch Gerichtskritik die vom Betrieb vorgenommene ungesetzliche Erweiterung der Zahlung von Trennungsgeld sowie Unzulänglichkeiten in der Kontrolle gerügt. Der Werkdirektor des kritisierten Betriebes hat daraufhin die fehlerhafte Organisationsanweisung überarbeitet und ergänzt. Der Generaldirektor der VVB wertete die Gerichtskritik mit den Fachberatern in der VVB sowie mit den nachgeordneten Betrieben aus.

Dieses gute Beispiel darf jedoch nicht davon ablenken, daß die Gerichte insgesamt ungenügend von der Gerichtskritik Gebrauch machen<sup>3</sup>. So wurde im Bezirk Magdeburg im 1. Halbjahr 1965 in 4 % aller erledigten Arbeitsstreitfälle Gerichtskritik geübt. Nach der 7. Plenartagung sind keine Gerichtskritiken in Lohnstreitfällen ergangen. Offensichtlich wird die Wirksamkeit dieses Instituts zur Beseitigung von Gesetzesverletzungen und ihrer begünstigenden Umstände unterschätzt.

Audi die Anzahl der Verhandlungen arbeitsrechtlicher Streitfälle in den Betrieben hat sich im 1. Halbjahr 1966 im Vergleich zum Jahr 1965 verringert. In den Bezirken Magdeburg, Frankfurt (Oder) und Berlin wurden bereits 1965 die wenigsten Verfahren in den Betrieben verhandelt. Das ist 1966 noch schlechter geworden. In Berlin wird zwar die Gerichtskritik in geeigneten Fällen angewendet, aber von Verhandlungen in Betrieben praktisch kein Gebrauch mehr gemacht.

Bei der Mitwirkung der Gewerkschaften in arbeitsrechtlichen Verfahren entsprechend dem Beschluß des

<sup>2</sup> Vgl. Arbeit und Arbeitsrecht 1966, Heft 11, S. 243 ff.

<sup>3</sup> Vgl. Strasberg, „Zur Wirksamkeit arbeitsrechtlicher Verfahren, insbes. zur Gerichtskritik und zur Verhandlung in Betrieben“, NJ 1966 S. 531 ff.