

ergibt, können Entsch eidiragen der Berufungsgerichte von den Parteien nicht mehr mit einem ordentlichen Rechtsmittel angefochten werden. Das ist zudem für das arbeitsrechtliche Verfahren ausdrücklich in § 51 Abs. 3 AGO bestimmt, woran das der Rechtslage beim Inkrafttreten der Arbeitsgerichtsordnung entsprechende Wort „Bezirksarbeitsgerichte“ entsprechend der durch das Gerichtsverfassungsgesetz geschaffenen neuen Rechtslage im Sinne von „Bezirksgerichte und Oberstes Gericht (Senate für Arbeitsrechtssachen als Berufungsinstanz)“ zu verstehen ist. Der Klägerin steht damit ein Rechtsmittel gegen das auf ihre Wiederaufnahmeklage hin ergangene Urteil des Bezirksgerichts nicht zur Verfügung. Hieran ändert auch der Umstand nichts, daß vom Bezirksgericht versehentlich oder in unrichtiger Rechtsanwendung durch Vermerk auf der Rückseite des letzten Blattes seines Urteils eine Rechtsmittelbelehrung erteilt wurde, wonach das Urteil innerhalb von 14 Tagen nach seiner Zustellung mit dem Einspruch (Berufung) beim Obersten Gericht angefochten werden könne. Die unzutreffende Rechtsmittelbelehrung begründet nicht von sich aus die Berufungsfähigkeit eines nach dem Gesetz nicht anfechtbaren Urteils.

Aus den genannten Gründen war der Einspruch (Berufung) gegen das Urteil des Bezirksgerichts unzulässig und deshalb zurück zu weisen.

§§ 20, 42 GBA*; Tarifvertrag für die Beschäftigten in den staatlichen Verwaltungen und Einrichtungen der DDR — VBV — vom 1. Februar 1949 i. d. F. des 8. Nachtrages vom 28. Juni 1961.

1. Zur Anwendung der Tätigkeitsmerkmale und Bewertungsbeispiele des Tarifvertrags für die Beschäftigten in den staatlichen Verwaltungen und Einrichtungen der DDR — VBV — vom 1. Februar 1949.

2. Berufs-, Tätigkeits- oder Funktionsbezeichnungen sind für sich allein nicht geeignet, den Arbeitsbereich (Arbeitsaufgabe) eines Werk tätigen zu charakterisieren. Durch Funktionspläne kann die arbeitsvertragliche Vereinbarung des Arbeitsbereichs (Arbeitsaufgabe) weder geändert noch ersetzt werden.

3. Ist im Arbeitsvertrag an Stelle des Arbeitsbereichs (Arbeitsaufgabe) nur eine Berufs-, Tätigkeits- oder Funktionsbezeichnung „vereinbart“, so darf die Prüfung der richtigen Entlohnung des Werk tätigen nicht auf einen formalen Vergleich dieser Bezeichnung mit den in den Eingruppierungsunterlagen verwendeten Bezeichnungen beschränkt werden. Vielmehr ist die Ermittlung der tatsächlichen Tätigkeit des Werk tätigen und der Vergleich ihrer charakteristischen Merkmale mit den Tätigkeitsmerkmalen und Bewertungsbeispielen der maßgebenden Eingruppierungsunterlagen erforderlich, woraus sich die zutreffende Vergütungsgruppe ergibt.

BG Potsdam, Urt. vom 16. Dezember 1965 — BA 4/65.

Der Kläger war auf Grund eines schriftlich abgeschlossenen Arbeitsvertrags seit dem 1. Juni 1958 beim Verklagten als Oberreferent nach Vergütungsgruppe I des Tarifvertrags für die Beschäftigten in den staatlichen Verwaltungen und Einrichtungen der DDR tätig. Wahrscheinlich im März 1963 beantragte der Kläger vor der Konfliktkommission eine höhere Entlohnung entsprechend seiner Arbeitsleistung. Die Konfliktkommission wies den Antrag des Klägers als unbegründet zurück.

Auf die Klage (Einspruch) des Klägers hob das Kreisgericht den Konfliktkommissionsbeschluß auf und verurteilte den Verklagten, an den Kläger 2106 MDN

» § 42 GBA ist durch das Zweite Gesetz zur Änderung und Ergänzung des Gesetzbuchs der Arbeit vom 23. November 1966 (GBl. II S. 111) geändert worden. Die dem Urteil zugrunde liegende Rechtsauffassung wird dadurch jedoch nicht berührt. — D. Red.

brutto zu zahlen. Mit dem Kläger sei im Arbeitsvertrag zulässigerweise den verfügbaren Planstellen entsprechend die Tätigkeit als Oberreferent vereinbart worden. Deshalb sei der Arbeitsvertrag, soweit darin die Vergütungsgruppe I festgelegt ist, von vornherein nichtig, weil der Tarifvertrag VBV für die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit ausschließlich die Vergütungsgruppe I B vorsehe. An Stelle der ungesetzlichen Festlegung gelte somit die im Tarifvertrag vorgesehene Vergütungsgruppe.

Gegen dieses Urteil erhob der Verklagte Einspruch (Berufung) beim Bezirksgericht und beantragte, unter Abänderung des angefochtenen Urteils die Klage (Einspruch) zurückzuweisen.

Der Einspruch (Berufung) hatte Erfolg.

Aus den G r ü n d e n :

In diesem Arbeitsrechtsstreit war zu klären, ob die dem Kläger entsprechend den Festlegungen im schriftlichen Arbeitsvertrag tatsächlich gewährte Entlohnung nach der Vergütungsgruppe I des Tarifvertrags VBV richtig war oder ob ihm entsprechend der in demselben Arbeitsvertrag bestätigten „Einstellung als Oberreferent“ eine Entlohnung nach der Vergütungsgruppe IB des Tarifvertrags zustand. Diese Entscheidung erforderte, möglichst exakt festzustellen, welche konkrete Tätigkeit der Kläger tatsächlich ständig und überwiegend ausgeübt hat, und zu prüfen, ob die angewandte Vergütungsgruppe I den einschlägigen normativen Eingruppierungsunterlagen entsprach. Diese Untersuchung bedurfte umfangreicherer Maßnahmen und tiefgründigerer Überlegungen, als sie vom Kreisgericht ange stellt wurden. Letztlich wurde von diesem die Aufgabendstellung auf die Bezeichnung des Klägers als „Oberreferent“ reduziert und der Verklagte deshalb zur Gehaltsnachzahlung verurteilt, weil er keine Funktionspläne oder dergleichen vorzulegen vermochte, welche auf eine Bewertung der Tätigkeit des Klägers nach der Vergütungsgruppe I hindeuteten. Das war falsch und unzulässig.

Ausgehend von § 42 GBA, wäre statt dessen zunächst zu erforschen und nötigenfalls unter Ausschöpfung aller Möglichkeiten zu rekonstruieren gewesen, worin der Arbeitsbereich des Klägers überhaupt bestand. Schon dabei hätte sich ergeben, daß die Bezeichnung „Oberreferent“ für sich allein ein ungeeignetes Kriterium für die konkrete inhaltliche Einschätzung des Arbeitsbereichs und damit für die Bestimmung der Höhe der Entlohnung des Klägers ist. Wollte man diese Bezeichnung mit dem Arbeitsbereich identifizieren, so wäre der Kläger verpflichtet gewesen, weisungsgemäß auch in jedem beliebigen anderen Fachgebiet des Verklagten zu arbeiten, sofern nur für die betreffende Tätigkeit ein „Oberreferent“ vorgesehen war (vgl. hierzu Michas/Noack, „Einige Fragen des Inhalts und des Abschlusses von Arbeitsverträgen“, Arbeit und Arbeitsrecht 1964, Heft 6, S. 136).

Besonders vom Standpunkt der §§ 42 und 20 Abs. 2 GBA in Verbindung mit der Anordnung zur Bildung und Eingruppierung von Arbeitsbereichen vom 1. September 1961 (GBl. II S. 458) hätte daher die „Einstellung als Oberreferent“ nicht kritiklos hingenommen und sogar ausdrücklich für zulässig und ausreichend erklärt werden dürfen. Es zeugt von einer formalen Arbeitsweise der Betriebe, wenn in Arbeitsverträgen anstatt des Arbeitsbereichs ausschließlich Berufs-, Tätigkeits- oder Funktionsbezeichnungen „vereinbart“ oder ältere Arbeitsverträge nicht entsprechend konkretisiert werden, solange keine Eingruppierungsunterlagen nach Art der Gehaltsgruppenkataloge und Betriebslisten (§ 42 Abs. 2 GBA) bestehen, womit solchen Bezeichnungen normativ ein klar umrissener Inhalt hinsichtlich der Tätigkeit und Qualifikation zugemessen wird. Vorhandene bzw. noch zu schaffende Funktions-