

Aus den Gründen:

Bei der Entscheidung des Arbeitsstreitfalls ist davon auszugehen, daß gemäß § 42 Abs. 1 GBA nicht die Werk­ tätigen, sondern die Arbeitsaufgaben (Arbeitsbereiche) eingruppiert werden. Die Eingruppierung ist untrenn­ bar mit der Bildung der Arbeitsaufgaben verbunden. Das Wesen der Bildung und Eingruppierung der Ar­ beitsaufgaben besteht darin, daß der Betrieb insbe­ sondere unter technisch-technologischen, arbeitsorgani­ satorischen und ökonomischen Gesichtspunkten be­ stimmte Komplexe von Arbeiten als Teile der betrieb­ lichen Gesamtaufgabe zu ständigen, einheitlichen Auf­ gabegebieten für je einen Werk­ tätigen zusammen­ faßt und sie an Hand der für den Betrieb zutreffenden Eingruppierungsunterlagen entlohnungsmäßig nach einer einheitlichen Lohn- oder Gehaltsgruppe bewertet. Die eingruppierten Arbeitsaufgaben sind in einer Be­ triebsliste o. ä. zusammenzufassen, die nach Zustim­ mung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftslei­ tung vom Betriebsleiter in Kraft zu setzen ist. Die Bil­ dung und Eingruppierung von Arbeitsaufgaben ist somit ein komplexer Vorgang, durch den ein betrieb­ liches Dokument erarbeitet wird, das Ergebnis und Ausdruck der betrieblichen Arbeitsorganisation, be­ triebliches Leitungsdokument und Arbeitsunterlage des Betriebes in arbeitsorganisatorischer, ökonomischer und arbeitsrechtlicher Hinsicht ist. Die Betriebsliste ist jedoch nicht Rechtsgrundlage des Lohnanspruchs des Werk­ tätigen. Daher muß zwischen der Eingruppierung der Arbeitsaufgaben und der Ermittlung bzw. Feststel­ lung der einem Werk­ tätigen rechtlich zustehenden Ent­ lohnung (Lohnanspruch) unterschieden werden. Sicher­ lich hat die unzutreffende Auffassung der Konfliktkom­ mission, der Werk­ tätige werde eingruppiert, zu ihrer nicht der Sach- und Rechtslage entsprechenden Ent­ scheidung beigetragen.

Rechtsgrundlage des Lohnanspruchs des Werk­ tätigen ist gemäß §§ 7 Abs. 2, 40 Abs. 3 GBA der für den Be­ trieb maßgebende Rahmenkollektivvertrag mit seinen normativen lohnrechtlichen Regelungen, die, da sie zu­ gleich die Grundlage für die Eingruppierung der Ar­ beitsaufgaben bilden, zusammenfassend als „Eingrup­ pierungsunterlagen“ bezeichnet werden. Die für die Klägerin maßgebenden Eingruppierungsunterlagen sind der Rahmenkollektivvertrag in Verbindung mit dem Wirtschaftszweig-Lohngruppenkatalog bzw. Gehalts­ gruppenkatalog der Deutschen Post. Der Rahmenkolle­ tivvertrag sieht in den Rahmenmerkmalen für die Be­ wertung zum Gehaltsgruppenkatalog (Anlage 2) bei der für die Arbeitsaufgabe des Verklagten zutreffenden Ge­ haltsgruppe 10 unter den für die Entlohnung maßgeben­ den Arbeitsanforderungen (erforderliche Qualifikation) eine abgeschlossene Fachschul­ ausbildung vor. In Ziif. 2.3.1 des Rahmenkollektivvertrags, worin die allge­ meinen Grundsätze der Entlohnung geregelt sind, wird u. a. bestimmt (Abs. 4), daß Mitarbeiter, die auf Arbeitsplät­ zen der Gehaltsgruppen 9 bis 14 eingesetzt sind und nicht die für die Ausführung der Arbeit erforderliche Qualifikation nachweisen, eine Gehaltsgruppe niedri­ ger eingestuft und entlohnt werden. Auch hierin kommt die unzutreffende Auffassung zum Ausdruck, daß der Werk­ tätige „eingestuft“ (eingruppiert) wird. Dennoch ist der rechtlich bedeutsame Inhalt der Bestimmung unmißverständlich: Mitarbeiter der Deutschen Post, die ständig nach den Gehaltsgruppen 9 bis 14 bewertete Arbeitsaufgaben wahrnehmen, haben nur dann auf die dieser Bewertung der Arbeitsaufgaben entsprechende Entlohnung Anspruch, wenn sie die erforderliche Qua­ lifikation nachweisen, anderenfalls haben sie Anspruch auf die Entlohnung nach der nächst niedrigeren Ge­ haltsgruppe. Hierauf beruht die Entlohnung des Ver­ klagten nach Gehaltsgruppe 9, obwohl er seit dem 1. No-

vember 1966 ständig eine nach der Gehaltsgruppe 10 bewertete Arbeitsaufgabe wahrnimmt.

Aus dem Rahmenkollektivvertrag in Verbindung mit dem Gehaltsgruppenkatalog ergibt sich auch die Ant­ wort auf die vom Verklagten aufgeworfene, seinerseits aber unzutreffend beantwortete Frage, was unter der „erforderlichen Qualifikation“ zu verstehen ist. Die „er­ forderliche Qualifikation“ wird in den Eingruppie­ rungsunterlagen in Form von Qualifikationsanforde­ rungen als Teil des für die Entlohnung maßgebenden Komplexes von Arbeitsanforderungen festgelegt. „Er­ forderliche Qualifikation“ ist hiernach die in einer lohnrechtlichen Norm angegebene und dadurch als Voraussetzung für eine ihr entsprechende Entlohnung normativ bestimmte bzw. geforderte Qualifikation. An­ ders ausgedrückt ist die „erforderliche Qualifikation“ ein Tatbestandsmerkmal der lohnrechtlichen Norm, das erfüllt sein muß, damit ein Lohnanspruch des Werk­ tätigen gemäß dieser Norm entsteht. Auf Grund der für die Klägerin maßgebenden Eingruppierungs­ unterlagen ist somit bei ständiger Wahrnehmung der nach den Gehaltsgruppen 9 bis 14 bewerteten Arbeits­ aufgaben das Vorhandensein der darin normativ be­ stimmten „erforderlichen Qualifikation“ Voraussetzung für die mit der Bewertung der Arbeitsaufgabe überein­ stimmende Entlohnung des Werk­ tätigen (vgl. OG, Ur­ teil vom 17. August 1962 - Za 24/62 - OGA Bd. 3 S. 310). Das ist ersichtlich der gleiche Rechtsgrundsatz, der in § 42 Abs. 2 Satz 1 GBA in der Fassung des Zweiten Ge­ setzes zur Änderung und Ergänzung des Gesetzbuchs der Arbeit vom 23. November 1966 (GBl. I S. 63) zum Ausdruck kommt. Danach hat der Werk­ tätige Anspruch auf die Entlohnung nach der Lohn- bzw. Gehaltsgruppe, die der im Arbeitsvertrag vereinbarten und von ihm ständig wahrgenommenen Arbeitsaufgabe entspricht, wenn er die hierfür erforderliche Qualifikation besitzt. Dieser Rechtsgrundsatz ist jedoch weder in § 42 Abs. 2 Satz 1 GBA (Neufassung) noch in den für die Klägerin maßgebenden Eingruppierungsunterlagen erstmalig ausgesprochen worden, sondern er gehört zum Bestand der Leitsätze, die von Anfang an den Charakter und Inhalt des Arbeitsrechts der DDR bestimmt haben. Be­ reits in § 16 Abs. 1 des Gesetzes der Arbeit zur Förde­ rung und Pflege der Arbeitskräfte, zur Steigerung der Arbeitsproduktivität und zur weiteren Verbesserung der materiellen und kulturellen Lage der Arbeiter und An­ gestellten vom 19. April 1950 — Grundgesetz der Arbeit — (GBl. S. 349) war dem damaligen Ministerium für Arbeit und Gesundheitswesen die Aufgabe übertragen worden, darüber zu wachen, daß beim Abschluß von Kollektivverträgen ein Lohnsystem entwickelt wird, das dem Unterschied zwischen einfachen und komplizierten, leichten und schweren Arbeiten sowie zwischen den volkswirtschaftlich entscheidenden Betriebszweigen und den übrigen Wirtschaftszweigen zugunsten der höher qualifizierten Arbeit und der größeren volkswirtschaft­ lichen Bedeutung Rechnung trägt. Hierin liegt zugleich eine Direktive für die inhaltliche Ausgestaltung der Kollektivverträge, insbesondere ihrer lohnrechtlichen Regelungen. Darauf beruhen auch die lohnrechtlichen Regelungen in den für die Klägerin maßgebenden Ein­ gruppierungsunterlagen. Der Rechtsgrundsatz aus § 16 Abs. 1 Grundgesetz der Arbeit ist in einer exakteren Formulierung in § 42 Abs. 3 GBA in der ursprünglichen Fassung vom 12. April 1961 (GBl. I S. 27) übernommen worden. Danach richtete sich die Lohn- oder Gehalts­ gruppe des Werk­ tätigen unter Berücksichtigung seiner Qualifikation nach dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsbereich, sofern er tatsächlich und ständig die im Arbeitsbereich zusammengefaßten Arbeitsaufgaben er­ füllte (vgl. OG, Urteil vom 29. März 1963 — Za 5/63 — OGA Bd. 4 S. 99; Arbeit und Arbeitsrecht 1964, Heft 6, S. 142V