

Der in Ziff. 2.3.1 des Rahmenkollektivvertrags zum Ausdruck kommende Grundsatz, wonach die erforderliche Qualifikation ein bestimmender Faktor für die entlohnungsmäßige Bewertung der Arbeitsaufgaben und die einem Werk tätigen rechtlich zustehende Entlohnung ist, stimmt hiernach mit einem grundlegenden, im Gesetz begründeten Rechtssatz überein, dessen jüngste gesetzliche Fassung die des § 42 Abs. 2 Satz 1 GBA ist. Dieser grundlegende Rechtssatz schließt die konkrete lohnrechtliche Regelung des Rahmenkollektivvertrags, der zufolge Mitarbeiter der Deutschen Post bei ständiger Wahrnehmung der nach den Gehaltsgruppen 9 bis 14 bewerteten Arbeitsaufgaben eine Gehaltsgruppe niedriger entlohnt werden, wenn sie nicht die hierfür erforderliche Qualifikation nachweisen, als eine notwendige Konsequenz in sich ein. Das folgt schon aus dem als Auslegungsmittel zulässigen Umkehrschluß aus der Bestimmung des § 42 Abs. 2 Satz 1 GBA, der den Rechtssatz ergibt: Ein Werk tätiger hat keinen Anspruch auf die Entlohnung nach der Lohn- bzw. Gehaltsgruppe, die der im Arbeitsvertrag vereinbarten und von ihm ständig wahrgenommenen Arbeitsaufgabe entspricht, wenn er nicht die hierfür erforderliche Qualifikation besitzt. Dieser der gesetzlichen Bestimmung innewohnende Rechtssatz führt jedoch nicht unmittelbar bestimmte lohnrechtliche Folgen herbei, da aus ihm nicht hervorgeht, wonach sich bei Fehlen der erforderlichen Qualifikation der Lohnanspruch des Werk tätigen richtet. Er ist daher zwar geeignet, den Sinn des grundlegenden Rechtssatzes in § 42 Abs. 2 Satz 1 GBA und die sich hieraus bei Fehlen der erforderlichen Qualifikation ergebenden lohnrechtlichen Konsequenzen klarzustellen, begründet aber für diesen Fall nicht selber einen bestimmten Lohnanspruch des Werk tätigen und bedarf deshalb zu seiner Verwirklichung als selbständiger Rechtssatz notwendig der Konkretisierung durch normative lohnrechtliche Regelungen. Die gesetzlich hierfür bestimmten rechtlichen Instrumente sind gemäß § 7 Abs. 2 in Verbindung mit § 40 Abs. 3 GBA die Rahmenkollektivverträge. Sofern der für die Klägerin maßgebende Rahmenkollektivvertrag bestimmt, welchen Lohnanspruch Mitarbeiter der Deutschen Post haben, die ständig nach den Gehaltsgruppen 9 bis 14 bewertete Arbeitsaufgaben wahrnehmen, aber nicht die hierfür erforderliche Qualifikation besitzen, erfüllt er folglich nicht nur seine gesetzlich bestimmte allgemeine Aufgabe, die Arbeits- und Lohnbedingungen der Werk tätigen seines Geltungsbereichs normativ zu gestalten, sondern zugleich die sich aus § 42 Abs. 2 Satz 1 GBA ergebende besondere Aufgabe, den grundlegenden Rechtssatz über die Abhängigkeit des Lohnanspruchs von der für die ständige Verrichtung der Arbeitsaufgabe erforderlichen Qualifikation konkretisierend zu regeln. Die Regelung in Ziff. 2.3.1 Abs. 4 des Rahmenkollektivvertrags stimmt demgemäß mit dem Gesetz überein (vgl. Bericht des Präsidiums des Obersten Gerichts an die Mitglieder des Plenums, „Die Tätigkeit der Gerichte zur Durchsetzung der Bestimmungen über den Arbeitslohn“, NJ 1965 S. 625, sowie R u d e l t / F. K a i s e r, „Zu einigen Rechtsfragen des Arbeitslohnes“, Arbeit und Arbeitsrecht 1965, Heft 17, S. 396).

Der Verklagte stützt seine Auffassung, Ziff. 2.3.1 Abs. 4 des Rahmenkollektivvertrags widerspreche dem Gesetz, insbesondere auf die Bestimmung des § 42 Abs. 2 Satz 3 GBA. Danach kann für die Zeit der Qualifizierung, höchstens für die Dauer eines Jahres, die Entlohnung betrieblich besonders geregelt werden. Hieraus leitet er auch seinen Anspruch auf Entlohnung nach der Gehaltsgruppe 10 ab. Dabei sieht er die Voraussetzungen dieser Bestimmung seit dem 1. November 1967 als erfüllt an, weil er sich seit dem 1. September 1965 im Fernstudium zur Ausbildung als Ingenieur befindet und seit

dem 1. November 1966 die nach Gehaltsgruppe 10 bewertete Arbeitsaufgabe des Fachgebietsleiters für Kabel- und Fernmeldebau wahrnimmt, so daß nach seiner Ansicht am 31. Oktober 1967 die Höchstfrist von einem Jahr abgelaufen war, während der beim Erwerb der für die ständig wahrgenommene Arbeitsaufgabe erforderlichen Qualifikation gemäß § 42 Abs. 2 Satz 3 GBA die Entlohnung betrieblich besonders geregelt werden kann.

Die Auffassung des Verklagten trifft jedoch nicht zu. Die Bestimmung des § 42 Abs. 2 Satz 3 GBA hat keine selbständige rechtliche Bedeutung, sie begründet insbesondere nicht unmittelbar Ansprüche der Werk tätigen auf eine bestimmte Entlohnung. Das ergibt sich schon aus ihrem Zusammenhang mit der Bestimmung des § 42 Abs. 2 Satz 2 GBA, mit der sie rechtlich eine Einheit bildet. Danach hat der Betriebsleiter mit dem Werk tätigen, wenn dieser die für die ständige Wahrnehmung der Arbeitsaufgabe erforderliche Qualifikation im Sinne des § 42 Abs. 2 Satz 1 GBA noch nicht besitzt, die notwendige Art und Dauer der Qualifizierungsmaßnahmen zu vereinbaren. Auf dieser Grundlage kann dann gemäß § 42 Abs. 2 Satz 3 GBA die Entlohnung für die Zeit der Qualifizierung, höchstens für die Dauer eines Jahres, betrieblich besonders geregelt werden. Erst hierdurch entsteht ein entsprechender Lohnanspruch des Werk tätigen. Als „Kannbestimmung“ stellt § 42 Abs. 2 Satz 3 GBA die besondere Lohnregelung ausdrücklich in das Ermessen des Betriebes. Sie ist daher ihrem Inhalt und Charakter nach weder dazu bestimmt noch geeignet, die der Konkretisierung des grundlegenden Rechtssatzes in § 42 Abs. 2 Satz 1 GBA dienenden normativen lohnrechtlichen Regelungen zu ändern. Vielmehr setzt sie solche normativen lohnrechtlichen Regelungen voraus und räumt dem Betrieb auf ihrer Grundlage die Möglichkeit ein, innerhalb der durch sie gezogenen Grenzen die Entlohnung des Werk tätigen für die Zeit der Qualifizierung, höchstens für die Dauer eines Jahres, nach individuellen Gesichtspunkten zu differenzieren. Ihrer Wirkung nach läßt sie sich daher mit der Bestimmung in Ziff. 2.3.1 Abs. 4 Satz 2 des Rahmenkollektivvertrags vergleichen, wonach Werk tätigen, die unter den Voraussetzungen des Satzes 1 der genannten Regelung wegen Fehlens der erforderlichen Qualifikation eine Gehaltsgruppe niedriger entlohnt werden, bei besonders guten Leistungen eine Leistungszulage bis zur Höhe des Anfangsgehalts der Gehaltsgruppe gewährt werden kann, mit der die Arbeitsaufgabe selbst entlohnungsmäßig bewertet ist. Ein Anspruch auf die Entlohnung nach der Gehaltsgruppe 10 kann daraus für den Verklagten nicht hergeleitet werden.

Mit dem Gehalt nach der Gehaltsgruppe 9 erhält der Verklagte die Entlohnung, auf die er nach den Bestimmungen des Rahmenkollektivvertrags in Verbindung mit dem Gehaltsgruppenkatalog Anspruch hat. Diese Bestimmungen entsprechen dem Gesetz. Einen weitergehenden Lohnanspruch hat der Verklagte auf Grund des Gesetzes und der darauf beruhenden normativen lohnrechtlichen Regelungen für den Bereich der Klägerin nicht. In diesem Sinne hat das Bezirksgericht zutreffend entschieden. Der Einspruch (Berufung) des Verklagten war daher als unbegründet zurückzuweisen und das Urteil des Bezirksgerichts damit gemäß § 51 Abs. 1 AGO zu bestätigen.

§ 65 Abs. 2 GBA.

Eine Vereinbarung, in der sich ein Werk tätiger verpflichtet, vom Betrieb aufzuwendende Kosten der Qualifizierung für seine unmittelbare Tätigkeit im bestehenden Arbeitsrechtsverhältnis zu tragen, ist unwirksam.

OG, Urt. vom 23. August 1968 — Ua 2/68.