

biger Lohnformen in der volkseigenen Wirtschaft im Jahre 1964 vom 30. Januar 1964 (GBl. II S. 75) für die neuen sich in Durchführung der wissenschaftlich-technischen Revolution ergebenden Arbeitsaufgaben Eingruppierungsunterlagen schaffen. Solche Eingruppierungsunterlagen bilden aber nur dann die rechtliche Grundlage für die Entlohnung der Werktätigen, wenn sie rahmenkollektivvertraglich geregelt sind, wie es § 40 Abs. 3 GBA vorschreibt. Der staatliche Leiter ist nicht berechtigt, ihre wirksame Einführung allein vorzunehmen. •

So war z. B. im Arbeitsrechtsstreit 8 BA I 2/66 über Lohnforderungen der Kläger zu entscheiden, die Arbeitsaufgaben verrichteten, für die noch keine Berufsbilder vorhanden waren. Während des Verfahrens hat der Generaldirektor der zuständigen VVB einseitig Eingruppierungsunterlagen in Kraft gesetzt, die sowohl die Arbeitsaufgabe als auch die erforderliche Qualifikation des Werktätigen und die anzuwendende Gehaltsgruppe zum Inhalt hatten. Der Senat für Arbeitsrechtssachen des Bezirksgerichts hat deshalb gegenüber dem Generaldirektor Gerichtskritik geübt, der daraufhin den ihm unterstellten Betrieben mitgeteilt hat, daß die Eingruppierungsunterlagen solange nicht anzuwenden sind, bis sie mit den Partnern des Rahmenkollektivvertrags vereinbart sind.

Wirksamkeitsvoraussetzungen für die Einführung neuer Lohnformen, Arbeitsnormen und Kennziffern

Nach § 41 GBA ist der Betriebsleiter für die Durchsetzung des ökonomischen Gesetzes der Verteilung nach der Arbeitsleistung, den effektiven Einsatz der Lohn- und Prämienfonds, die produktivitätswirksame Gestaltung von Lohn und Prämie, die volkswirtschaftlich begründete Entwicklung des Verhältnisses von Arbeitsproduktivität und Durchschnittslohn sowie für die Lohn- und Disziplin verantwortlich. Aus dieser Verantwortung ergeben sich für ihn das Recht und die Pflicht, neue Lohnformen, Arbeitsnormen und Kennziffern nach Maßgabe der §§ 10, 43 bis 46 GBA und des Beschlusses über die Grundrichtung des Arbeitsstudiums, der Arbeitsgestaltung und der Arbeitsnormung als Bestandteil der komplexen sozialistischen Rationalisierung vom 2. Februar 1967 (GBl. II S. 107) festzusetzen und einzuführen.

Das Inkraftsetzen von Lohnformen, Arbeitsnormen und Kennziffern durch den Betriebsleiter umfaßt die Entscheidung über ihre ökonomische Zweckmäßigkeit. Sie erfolgt durch einen Normativakt, der für die von den neuen Lohnformen, Arbeitsnormen und Kennziffern betroffenen Werktätigen verbindlich ist und für dessen inhaltliche Überprüfung der Gerichtsweg ausgeschlossen ist. Die Gerichte können weder überprüfen, ob die eingeführte Lohnform ökonomisch zweckmäßig ist, noch darüber befinden, ob die Arbeitsnormen und anderen Kennziffern richtige Leistungsmaßstäbe setzen.

Die Wirksamkeit der Einführung von Lohnformen, Arbeitsnormen und anderen Kennziffern hängt aber von bestimmten durch das Gesetz geforderten Voraussetzungen (Wirksamkeitsvoraussetzungen) ab, über deren Vorliegen die Gerichte im Falle eines Einspruchs von Werktätigen zu befinden haben. Solche Wirksamkeitsvoraussetzungen sind:

1. die vorherige Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung (§ 45 Abs. 1 Satz 1 GBA),
2. die Bekanntgabe der neuen Lohnformen, Arbeitsnormen und Kennziffern (§ 46 Abs. 2 GBA), und zwar durch den dafür zuständigen Leiter.

Ist eine dieser Voraussetzungen nicht erfüllt, dann ist die Lohnform, Arbeitsnorm oder andere Kennziffer nicht wirksam eingeführt. Das hat aber andererseits nicht ohne weiteres zur Folge, daß die bisherigen Lohn-

formen, Arbeitsnormen und Kennziffern weitergelten. Ihnen ist vielmehr in der Regel infolge technischer, technologischer, produktions- und arbeitsorganisatorischer Veränderungen die Grundlage und damit ihre Funktion, gerechtes Maß der Arbeitsleistung zu sein, entzogen.

Der Regelung des § 46 Abs. 2 GBA, daß die Einführung neuer Lohnformen, Arbeitsnormen und Kennziffern den Werktätigen in der Regel 12 Arbeitstage vor Inkrafttreten bekanntzugeben ist, lag im wesentlichen der Gedanke zugrunde, daß dem Werktätigen ein angemessener Zeitraum zur Verfügung stehen muß, in dem er sich mit den neuen Bedingungen im Arbeitsprozeß ausreichend vertraut machen kann. Demgemäß kann vom Regelfall dann abgewichen werden, wenn die Werktätigen in die Vorbereitung der technischen, technologischen sowie produktions- und arbeitsorganisatorischen Veränderungen einbezogen und damit langfristig mit den neuen Arbeitsbedingungen vertraut gemacht wurden.

Die Bestimmung eines angemessenen Zeitraumes bis zum Inkrafttreten der Lohnformen, Arbeitsnormen und Kennziffern ist zwar nicht Voraussetzung für die Wirksamkeit der Inkraftsetzung, jedoch hat sich im anhängigen Arbeitsrechtsstreit, die Überprüfung durch die Gerichte auch darauf zu erstrecken. Sollte beim Inkraftsetzen ein ungerechtfertigt kurzer Zeitraum bestimmt worden sein, so hat das Gericht seine Entscheidung so auszugestalten, daß der angemessene Zeitraum herbeigeführt wird. Gegebenenfalls haben die Werktätigen insoweit für einige Tage Schadenersatzansprüche.

Dies war z. B. im Arbeitsrechtsstreit 7 BA 53/68, den das Bezirksgericht in zweiter Instanz zu entscheiden hatte, der Fall. Hier hatte der Betriebsleiter am 8. Januar 1968 neue Arbeitsnormen bekanntgegeben, die rückwirkend bereits ab 2. Januar 1968 angewendet wurden. Der Senat für Arbeitsrechtssachen hat festgestellt, daß die Voraussetzungen für die Abweichung vom Regelfall nicht gegeben waren. Er hat demgemäß den Betrieb verurteilt, den Werktätigen für die Zeit vom 2. bis 23. Januar 1968 Schadenersatz zu leisten.

Nicht zulässig ist die Überprüfung durch das Gericht, ob der Einführung neuer Lohnformen, Arbeitsnormen und Kennziffern technische, technologische, produktions- und arbeitsorganisatorische Veränderungen vorausgegangen sind. Das würde einer Überprüfung hinsichtlich der ökonomischen Zweckmäßigkeit der Lohnform bzw. einer Überprüfung, ob die Arbeitsnormen und Kennziffern richtige Leistungsmaßstäbe setzen, gleichkommen und wäre ein unzulässiger Eingriff in die insoweit gegebene Rechtsetzungsbefugnis des Betriebsleiters. Stellen die Gerichte aber in solchen Fällen fest, daß die Werktätigen nicht in dem vom Gesetz geforderten Umfang in Arbeitsstudium, Arbeitsgestaltung und Arbeitsnormung einbezogen wurden, dann haben sie Gerichtskritik zu üben.

Zum Charakter der Gehaltsteile, die innerhalb der Von-bis-Spanne einiger Gehälter gewährt werden

Nach dem Inkrafttreten des GBA haben sich in den Bereichen der Volkswirtschaft bei der Anwendung der Von-bis-Spannen der Gehaltsgruppen unterschiedliche Praktiken herausgebildet. Im allgemeinen werden die Von-bis-Spannen als Leistungszuschlag i. S. des § 47 GBA oder zur qualitativen Arbeitsbewertung verwandt. Während bei der Gewährung von Leistungszuschlägen als einer Form der materiellen Anerkennung überdurchschnittlicher Leistungen ebenso wie bei Minderung oder Entzug dem Betriebsleiter ein gewisser Ermessensspielraum gegeben ist, schließt die qualitative Arbeitsbewertung jegliche subjektiven Entscheidungen aus.