

bzw. eines Tabellierers gemäß Ordnungsnummer 431 der Anlage 3 zum 18. Nachtrag des Rahmenkollektivvertrags übereinstimmen, woraus sich nach dessen Festlegungen ein Lohnanspruch nach Gehaltsgruppe 3 für Sortierer und nach Gehaltsgruppe 4 für Tabellierer ergibt. Während jedoch das Kreisgericht aus seiner Feststellung den Schluß zbg, den Verklagten unter Ergänzung der Konfliktkommissionsbeschlüsse, in denen die konkreten Beträge nicht genannt werden, ihre Lohnforderungen zuzusprechen, hat das Bezirksgericht das Urteil des Kreisgerichts geändert und die Verklagten mit ihren Lohnforderungen wegen Fehlens der erforderlichen Qualifikation abgewiesen.

Die hierin zum Ausdruck kommende Rechtsauffassung des Bezirksgerichts geht fehl und läßt sich weder durch den Hinweis auf die Bestimmung in § 42 Abs. 2 Satz 1 GBA noch durch die Bezugnahme auf das Urteil des Obersten Gerichts vom 12./13. September 1968 — Ua 4/68 — (a. a. O.) begründen. Wie in dem genannten Urteil dargelegt wird, enthält die Bestimmung in § 42 Abs. 2 Satz 1 GBA einen Rechtsgrundsatz, wonach die erforderliche Qualifikation ein bestimmender Faktor für die entlohnungsmäßige Bewertung der Arbeitsaufgaben (Eingruppierung) und für die einem Werk tätigen rechtlich zustehende Entlohnung (Lohnanspruch) ist. Da das Gesetz jedoch weder festlegt, was erforderliche Qualifikation ist, noch regelt, wonach sich der Lohnanspruch des Werk tätigen bei Vorhandensein oder Fehlen der erforderlichen Qualifikation bestimmt, ist es nicht unmittelbar Rechtsgrundlage für Lohnansprüche der Werk tätigen. Es bedarf vielmehr zu seiner Verwirklichung der Konkretisierung in normativen lohnrechtlichen Bestimmungen, aus denen jeweils hervorgeht, ob bzw. inwieweit das Vorhandensein oder Fehlen der erforderlichen Qualifikation bei der Eingruppierung der Arbeitsaufgaben und bei der Feststellung des Lohnanspruchs eines Werk tätigen zu berücksichtigen ist.

Unter Beachtung dieses in dem genannten Urteil des Obersten Gerichts mit aller Klarheit ausgesprochenen Hinweises hätte das Bezirksgericht zu prüfen gehabt, welche rechtlichen Konsequenzen sich unmittelbar aus den sachlich zutreffenden lohnrechtlichen Regelungen des Rahmenkollektivvertrages ergeben. Dabei hätte es zu dem Ergebnis kommen müssen, daß zwar in den Arbeitsanforderungen als Voraussetzung für die Entlohnung nach Gehaltsgruppe 3 bzw 4 die Qualifikation eines Teilfacharbeiters bzw. Facharbeiters gefordert wird, an das Fehlen der erforderlichen Qualifikation jedoch keine lohnrechtlichen Folgen geknüpft sind. Schon hiernach stand fest, daß eine Minderung des Gehalts der Verklagten gegenüber den im Rahmenkollektivvertrag vorgesehenen Gehaltssätzen nicht gerechtfertigt war. Hinzu kommt als weiterer, positiver Anhaltspunkt die Regelung in Ziff. 3.4. des 18. Nachtrags zum Rahmenkollektivvertrag, wonach dem Werk tätigen nach Einführung dieser Entlohnungsregelung wenigstens das Anfangsgehalt der Gehaltsgruppe zu zahlen ist, die der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsaufgabe entspricht, wenn sein bisheriges Gehalt niedriger war. Damit ist konkret der Lohnanspruch des Werk tätigen auf das Anfangsgehalt der normativ bestimmten Gehaltssätze auch für den Fall geregelt, daß er bei Fehlen der erforderlichen Qualifikation ohne Einengung der Arbeitsaufgabe i. S. des § 17 der AO zur Bildung und Eingruppierung von Arbeitsbereichen vom 1. September 1961 (GBl. II S. 458) und mit voller Verantwortung die in den Arbeitsanforderungen (Charakteristik der Arbeitsaufgabe) beschriebene Arbeitsaufgabe wahrnimmt.

Hiernach entspricht das Urteil des Kreisgerichts der Sach- und Rechtslage, wogegen das Urteil des Bezirksgerichts durch unrichtige Anwendung des § 42 Abs. 2

Satz 1 GBA und der Bestimmungen des 18. Nachtrags zum Rahmenkollektivvertrag einschließlich seiner Anlagen das Gesetz verletzt. Da bereits das Kreisgericht die Höhe der streitigen Lohnforderungen festgestellt hat und sich im Kassationsverfahren keine neuen Gesichtspunkte hierzu ergeben haben, war eine weitere Sachaufklärung nicht erforderlich. Der Senat hatte daher — auch in Übereinstimmung mit dem von der Vertreterin des Bundesvorstandes des FDGB im Kassationsverfahren geäußerten Standpunkt — gemäß § 9 Abs. 2 AGO in eigener Entscheidung das Urteil des Bezirksgerichts aufzuheben und den Einspruch (Berufung) des Klägers gegen das Urteil des Kreisgerichts als unbegründet zurückzuweisen. Damit verbleibt es bei der Verurteilung des Klägers zur Zahlung der vom Kreisgericht ziffernmäßig festgesetzten Beträge.

§§42, 47 GBA; 17. Nachtrag zum Rahmenkollektivvertrag für die Werk tätigen der volkseigenen Betriebe des Maschinenbaues.

Zur individuellen Gehaltsfestsetzung innerhalb der Von-bis-Spanne.

BG Karl-Marx-Stadt, Urt. vom 10. Februar 1971 — 7 BA 83/70.

Die Klägerin ist gelernte Kontoristin. Seit dem 14. Oktober 1968 ist sie beim Verklagten als Dispatcher mit einer Entlohnung nach der Gehaltsgruppe T IV des Rahmenkollektivvertrages für die Werk tätigen der volkseigenen Betriebe des Maschinenbaues — Tabelle D. Metallurgie — beschäftigt. Innerhalb der Von-bis-Spanne von 593 M bis 737 M wurde die Klägerin bis März 1969 mit 625 M, von April 1969 bis März 1970 mit 700 M und seit April 1970 mit 737 M monatlich entlohnt.

Im Oktober beantragte die Klägerin bei der Konfliktkommission, den Verklagten zu verpflichten, bereits vom November 1968 an das Gehalt in Höhe von 737 M monatlich und damit insgesamt 1 004 M Gehaltsdifferenz zu zahlen.

Die Konfliktkommission hat den Antrag zurückgewiesen. Auf die Klage (Einspruch) hat das Kreisgericht dem Klageantrag stattgegeben.

Hiergegen hat der Verklagte beim Bezirksgericht Einspruch (Berufung) eingelegt, der Erfolg hatte.

Aus den Gründen:

Das Urteil des Kreisgerichts konnte weder im Ergebnis noch in der Begründung aufrechterhalten werden.

Die Bestimmung in § 42 Abs. 2 letzter Satz GBA kann nur so verstanden werden, daß die besondere Regelung der Entlohnung des sich in der Qualifizierung befindenden Werk tätigen die Dauer eines Jahres nicht überschreiten darf. Eine andere, nicht auf die Dauer eines Jahres beschränkte Möglichkeit der besonderen Regelung der Entlohnung bietet § 17 der AO zur Bildung und Eingruppierung von Arbeitsbereichen vom 1. September 1961 (GBl. II S. 458). Danach kann, falls der Werk tätige die erforderliche Qualifikation nicht besitzt, die Arbeitsaufgabe eingeschränkt und in Übereinstimmung mit der eingengten Wahrnehmung der Arbeitsaufgabe und der vorhandenen Qualifikation Lohn bzw. Gehalt gezahlt werden.

Das Kreisgericht hat festgestellt, daß der Klägerin seit November 1968 die Arbeitsaufgabe als Dispatcher ohne jede Einengung voll übertragen wurde. Daraus leitet es richtig ab, daß sie damit, selbst unter Berücksichtigung der zu diesem Zeitpunkt noch erforderlichen Unterstützung und Anleitung, gemäß §42 Abs. 2 GBA Anspruch auf die Bezahlung entsprechend dem für diese Arbeitsaufgabe festgelegten Lohn hat. Der Anspruch auf die von den einschlägigen lohnrechtlichen Regelungen für die Arbeitsaufgabe „Dispatcher“ vorgesehene Entlohnung in voller Höhe ist begründet, weil der Rahmenkollektivvertrag eine gegenteilige Bestimmung