

um die Regelung eines Streits zwischen den Parteien mit vermögensrechtlicher Natur. Nach § 14 der VO über die Aufgaben und Arbeitsweise des Staatlichen Vertragsgerichts ist demzufolge für die Verhandlung und Entscheidung des vermögensrechtlichen Streites der Parteien das Staatliche Vertragsgericht ausschließlich zuständig.

Arbeitsrecht

§§ 7 Abs. 2, 40 Abs. 3, 42 GBA; AO zur Bildung und Eingruppierung von Arbeitsbereichen (ArbeitsbereichsAO) vom 1. September 1961 (GBl. II S. 457); Rahmenkollektivvertrag für die Werk tätigen der volkseigenen Betriebe des Maschinenbaues, insbesondere 18. Nachtrag vom 29. Dezember 1967.

1. Gemäß § 42 Abs. 2 Satz 1 GBA ist die erforderliche Qualifikation ein bestimmender Faktor für die entlohnungsmäßige Bewertung der Arbeitsaufgaben (Eingruppierung) und der einem Werk tätigen rechtlich zustehenden Entlohnung (Lohnanspruch). „Erforderliche Qualifikation“ ist die in einer lohnrechtlichen Norm angegebene und dadurch als Voraussetzung für eine ihr entsprechende Entlohnung des Werk tätigen, normativ bestimmte bzw. geforderte Qualifikation.

2. Die Bestimmung in §42 Abs. 2 Satz 1 GBA ist nicht unmittelbar Rechtsgrundlage für den Lohnanspruch eines Werk tätigen. Sie bedarf vielmehr zu ihrer Verwirklichung notwendig einer konkretisierenden normativen lohnrechtlichen Regelung, aus der sich der Lohnanspruch des Werk tätigen ergibt. Normative lohnrechtliche Regelung in diesem Sinne ist gemäß §§ 7 Abs. 2, 40 Abs. 3 GBA regelmäßig der für den Betrieb zutreffende Rahmenkollektivvertrag mit seinen lohnrechtlichen Bestimmungen.

3. Die Betriebsliste o. ä. als Ergebnis der Bildung und Eingruppierung von Arbeitsaufgaben i. S. des § 42 Abs. 1 GBA ist nicht Rechtsgrundlage für die einem Werk tätigen rechtlich zustehende Entlohnung. Gegen die normative lohnrechtliche Regelung verstößende Festlegungen in der Betriebsliste o. ä. sind für den Lohnanspruch des Werk tätigen unbeachtlich.

4. Sofern die normative lohnrechtliche Regelung keine Festlegungen darüber enthält, wonach sich der Lohnanspruch des Werk tätigen bei Fehlen der erforderlichen Qualifikation bestimmt, findet § 17 der ArbeitsbereichsAO mit den sich daraus ergebenden rechtlichen Konsequenzen Anwendung.

OG, Urt. vom 19./22. Februar 1971 — Ua 7/70.

Der Kläger war seit dem 1. September 1965 bei dem Verklagten zunächst als Programmierer und ist vom 1. Oktober 1969 an als Problemanalytiker I tätig. Er besitzt keine abgeschlossene Hoch- oder Fachschulbildung.

Mit seinem Antrag an die Konfliktkommission hat der Kläger gefordert, den Verklagten zu verpflichten, ihm Lohn entsprechend der von ihm ausgeübten Tätigkeit nachzuzahlen.

Die Konfliktkommission hat den Antrag abgewiesen. Hiergegen hat der Kläger beim Kreisgericht Klage (Einspruch) erhoben. Der Direktor des Bezirksgerichts hat den Streitfall gemäß § 28 GVG zur Verhandlung und Entscheidung an das Bezirksgericht als Gericht erster Instanz herangezogen.

Der Kläger beantragte, den Beschluß der Konfliktkommission aufzuheben und den Verklagten zu verurteilen, an ihn für die Zeit vom 1. Januar 1967 bis 31. Oktober 1970 5 185 M brutto Gehalt nachzuzahlen. Das Bezirksgericht hat die Klage (Einspruch) gegen

den Konfliktkommissionsbeschluß als unbegründet abgewiesen.

Hiergegen hat der Kläger beim Obersten Gericht Einspruch (Berufung) eingelegt.

Das Oberste Gericht hat das Urteil des Bezirksgerichts geändert, den Beschluß der Konfliktkommission aufgehoben und den Verklagten verurteilt, dem Kläger 3010 M brutto Gehalt für die Zeit vom 1. Januar 1968 bis 31. Januar 1971 nachzuzahlen. Den darüber hinausgehenden Antrag des Klägers hat es als unbegründet zurückgewiesen.

Aus den Gründen:

Als Voraussetzung für eine richtige Entscheidung des Arbeitsstreitfalls kam es vor allem darauf an zu klären, welches die Rechtsgrundlage für den Lohnanspruch des Klägers ist. Das Bezirksgericht hat hierzu in seinem Urteil die Auffassung vertreten, diese Rechtsgrundlage sei für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 1967 der auf dem Wege des Umkehrschlusses unmittelbar aus §42 Abs. 2 Satz 1 GBA zu gewinnende Rechtsgrundsatz und für die Zeit vom 1. Januar 1968 bis 31. Oktober 1970 die 4. Ergänzung zur Werkleiteranordnung Nr. 11/66 (Richtlinie zur Anwendung einheitlicher Qualifikationsmerkmale und über die Entlohnung der Fachkräfte in der Datenverarbeitung, der Einsatzvorbereitung und technischen Betreuung im VEB Bürotechnik gemäß dem Beschluß des Ministerrates vom 6. Dezember 1967, Mitteilungen des Ministerrates der DDR Nr. 20/67) in Verbindung mit der Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung vom 6. Juni 1968 und der Vereinbarung zwischen dem Minister für Elektrotechnik/Elektronik und dem Zentralvorstand der Industriegewerkschaft Metall vom 10. November 1969. Diese Auffassung geht fehl. Sie beruht auf einer Verkennung des rechtlichen Charakters und der Wirkung des Rechtsgrundsatzes in § 42 Abs. 2 Satz 1 GBA und der 4. Ergänzung zur Werkleiteranordnung Nr. 11/66 ebenso wie des grundlegenden Inhalts des Urteils des Obersten Gerichts vom 12./13. September 1968 — Ua 4/68 — (NJ 1968 S. 669; Arbeit und Arbeitsrecht 1968, Heft 24, S. 717), auf das sich das Bezirksgericht in seinen Entscheidungsgründen wiederholt zur Bestätigung der Richtigkeit seiner Rechtsauffassungen berufen hat. In Wahrheit sind die Rechtsauffassungen des Bezirksgerichts mit dem grundlegenden Inhalt des genannten Urteils des Obersten Gerichts nicht zu vereinbaren, so daß die Berufung hierauf in den Entscheidungsgründen des Bezirksgerichts sachlich unbegründet ist.

Das Urteil des Obersten Gerichts Ua 4/68 (a. a. O.) stützt sich wesentlich auf die Ergebnisse der 7. Plenartagung des Obersten Gerichts zu Rechtsfragen des Arbeitslohnes (NJ 1965 S. 632 ff.). Zu der bis dahin in der arbeitsrechtlichen Praxis unklaren und umstrittenen Frage der Wechselbeziehungen zwischen vorhandener Qualifikation und Entlohnung legt es folgende Grundgedanken dar: Die Bestimmung in §42 Abs. 2 Satz 1 GBA enthält den Rechtsgrundsatz, daß die „erforderliche Qualifikation“ ein bestimmender Faktor für die entlohnungsmäßige Bewertung der Arbeitsaufgaben (Eingruppierung) und die einem Werk tätigen rechtlich zustehende Entlohnung (Lohnanspruch) ist. Dabei ist unter der „erforderlichen Qualifikation“ die in einer lohnrechtlichen Norm angegebene und hiermit als Voraussetzung für eine ihr entsprechende Entlohnung des Werk tätigen normativ bestimmte bzw. geforderte Qualifikation zu verstehen. Der Rechtsgrundsatz in § 42 Abs. 2 Satz 1 GBA ist aber nicht unmittelbar Rechtsgrundlage für den Lohnanspruch des Werk tätigen. Denn das Gesetz selbst sagt weder, was „erforderliche Qualifikation“ ist, noch sagt es, wonach sich der Lohnanspruch des Werk tätigen bei Vorhandensein oder Fehlen der „erforderlichen Qualifikation“ bestimmt. Beides wird