

in anderen normativen lohnrechtlichen Regelungen festgelegt, regelmäßig im Rahmenkollektivvertrag und seinen lohnrechtlichen Bestimmungen. Ein Werkträger kann folglich ebensowenig mit der Begründung, er besitze die „erforderliche Qualifikation“, unmittelbar aus § 42 Abs. 2 Satz 1 GBA einen bestimmten Lohnanspruch herleiten wie ein Betrieb mit der umgekehrten Begründung einem Werkträger eine bestimmte Entlohnung unmittelbar unter Berufung auf die Bestimmung in § 42 Abs. 2 Satz 1 GBA verweigern kann. Der in § 42 Abs. 2 Satz 1 GBA enthaltene Rechtsgrundsatz bedarf deshalb zu seiner Verwirklichung notwendig einer konkretisierenden normativen lohnrechtlichen Regelung, die gemäß §§ 7 Abs. 2, 40 Abs. 3 GBA grundsätzlich dem kollektiven Normenrecht Vorbehalten ist, aber auch dem staatlichen Normenrecht angehören kann.

Das Vorhandensein oder Fehlen der „erforderlichen Qualifikation“ kann sich folglich nur da und in dem Maße auf die entlohnungsmäßige Bewertung der Arbeitsaufgaben und die einem Werkträger rechtlich zustehende Entlohnung auswirken, wo und soweit das durch solche den Rechtsgrundsatz in § 42 Abs. 2 Satz 1 GBA konkretisierende normative lohnrechtliche Regelungen festgelegt ist. Der Rechtsgrundsatz in § 42 Abs. 2 Satz 1 GBA hat hiernach den rechtlichen Charakter einer Direktive, die durch konkrete normative lohnrechtliche Regelungen verwirklicht wird, mit denen zugleich der jeweils zu verwirklichende Inhalt und Umfang des Rechtsgrundsatzes selbst bestimmt wird.

Hiernach hätte das Bezirksgericht seine Entscheidung über die Lohnforderung des Klägers für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 1967 nicht unmittelbar auf die Bestimmung in § 42 Abs. 2 Satz 1 GBA stützen dürfen. Da das Bezirksgericht den Kläger mit seiner Forderung insgesamt abgewiesen, der Kläger selbst aber seinen Antrag im Berufungsverfahren eingeengt und eine Lohnnachzahlung für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 1967 nicht mehr gefordert hat, war eine Entscheidung hierüber nicht erforderlich. Die insoweit vom Bezirksgericht zur Abweisung der Forderung des Klägers gegebene Begründung bedarf jedoch der Richtigstellung. Der Kläger hat während des hier in Betracht kommenden Zeitraumes eine Entlohnung nach der Gehaltsgruppe TS 31 bzw. TS 41 erhalten. Das ist eine über den normativ geregelten Gehaltssätzen liegende Entlohnung, die im Einzelfall angewendet wird, wenn der Werkträger, ohne die hierfür erforderliche Qualifikation zu besitzen, ständig, uneingeschränkt und mit voller Verantwortung eine Arbeitsaufgabe im technisch-technologischen Bereich wahrnimmt, für die in den Arbeitsanforderungen der normativen lohnrechtlichen Regelungen das Qualifikationsmerkmal eines Hoch- oder Fachschulabschlusses als Ingenieur vorausgesetzt wird.

Demgegenüber hat der Kläger für diese Zeit die Entlohnung nach der Gehaltsgruppe J III bzw. J IV gefordert. Hierauf hat er jedoch nach ausdrücklicher rechtlicher Regelung keinen Anspruch. Das derzeit bestehende Gehaltsgruppensystem für Ingenieure und Techniker wurde mit der VO über die Erhöhung der Gehälter für Wissenschaftler, Ingenieure und Techniker in der DDR vom 28. Juni 1952 (GBl. S. 510) eingeführt. Nach der grundlegenden Verordnung haben nur Angehörige der technischen Intelligenz mit abgeschlossener Hoch- oder Fachschulausbildung Anspruch auf die Entlohnung nach J-Gruppen (§ 1 Abs. 1) sowie Werkträger, denen auf Antrag des Betriebsleiters durch die Entscheidung des zuständigen Ministers die Entlohnung nach einer J-Gruppe zugebilligt worden ist (§ 3). Beide Voraussetzungen liegen bei dem Kläger nicht vor, so daß sich sein Lohnanspruch nicht nach einer J-Gruppe, sondern nach der Gehaltsgruppe bestimmt,

die der im Arbeitsvertrag vereinbarten und von ihm ständig wahrgenommenen Arbeitsaufgabe nach Qualität und Quantität der von ihm ständig zu erbringenden Arbeitsleistung und unter Berücksichtigung der bei ihm vorhandenen Qualifikation sachlich am nächsten kommt. Dem entspricht seine Entlohnung nach den Gehaltsgruppen TS 31 bzw. TS 41.

Das Bezirksgericht hätte auch bei der Entscheidung über die Lohnforderung für die Zeit vom 1. Januar 1968 bis 31. Oktober 1970, die der Kläger im Berufungsverfahren zulässigerweise auf die Zeit bis zum 31. Januar 1971 erweitert hat, vor den konkreten normativen lohnrechtlichen Regelungen ausgehen müssen. Nach ständiger Rechtsprechung des Obersten Gerichts ist Rechtsgrundlage für den Lohnanspruch des Werkträgers nicht der Arbeitsvertrag, die Betriebsliste o. ä. im Sinne des § 42 Abs. 1 GBA, der Stellenplan oder der Funktionsplan, sondern im Regelfälle gemäß §§ 7 Abs. 2, 40 Abs. 3 GBA der für den Betrieb zutreffende Rahmenkollektivvertrag mit seinen lohnrechtlichen Bestimmungen. Unter Anwendung dieser Rechtsgrundlagen hat das Gericht die einem Werkträger rechtlich zustehende Entlohnung zu ermitteln, indem es die charakteristischen Merkmale der im Arbeitsvertrag vereinbarten und von ihm ständig wahrgenommenen Arbeitsaufgabe mit den Arbeitsanforderungen (auch „Tätigkeitsbilder“, „Tätigkeitsmerkmale“ oder „Qualifikationsmerkmale“ genannt) der für den Betrieb geltenden konkreten normativen lohnrechtlichen Regelungen vergleicht und anhand der Übereinstimmung beider die sachlich zutreffende Lohn- oder Gehaltsgruppe bestimmt (vgl. OG, Urteile vom 29. März 1963 — Za 5/63 — OGA Bd. 4, S. 99 bzw. Arbeit und Arbeitsrecht 1964, Heft 6, S. 142, und vom 16. August 1968 — Za 4/68). Das gilt selbst dann, wenn die Arbeitsaufgabe des Werkträgers, dessen Lohnanspruch ermittelt werden soll, für den betreffenden Volkswirtschaftsbereich atypisch ist, so daß die lohnrechtlichen Bestimmungen des Rahmenkollektivvertrags keine unmittelbar-für sie zutreffenden Arbeitsanforderungen enthalten, wie das beispielsweise bei der Arbeitsaufgabe des Klägers als Fachkraft der Datenverarbeitung in der Zeit bis zum 31. Dezember 1967 der Fall war. Als ein wichtiges Mittel zur Auslegung der normativen lohnrechtlichen Regelungen wird das Gericht in einem solchen Fall insbesondere sowohl ähnliche Arbeitsaufgaben als auch ähnliche Komplexe von Arbeitsanforderungen anhand ihrer charakteristischen Merkmale vergleichend zu betrachten und hieraus nach der erforderlichen Abstraktion durch Feststellung von Wesensähnlichkeiten Schlüsse für die Rechtsanwendung in dem jeweiligen Fall zu ziehen haben (vgl. auch OG, Urteil vom 16. August 1968 — Za 4/68).

Für den hier in Betracht kommenden Zeitraum vom 1. Januar 1968 an war jedoch eine so komplizierte Rechtsauslegung nicht erforderlich, da eine spezielle Rechtsgrundlage für die Entlohnung der beim Verklagten beschäftigten Fachkräfte der Datenverarbeitung vorhanden ist. Es ist dies der Rahmenkollektivvertrag für die Werkträger der volkseigenen Betriebe des Maschinenbaues mit seinem am 1. Januar 1968 in Kraft getretenen 18. Nachtrag vom 29. Dezember 1967 (Rahmenkollektivvertrag). Dieser auf §§ 7 Abs. 2, 40 Abs. 3 GBA beruhende Rahmenkollektivvertrag enthält die konkreten normativen lohnrechtlichen Regelungen im Sinne der ständigen Rechtsprechung des Obersten Gerichts, die unmittelbar und verbindlich den Inhalt der zu seinem Geltungsbereich gehörenden Arbeitsverhältnisse gestalten. Er war bei der Entscheidung über die Lohnforderung des Klägers für die Zeit vom 1. Januar 1968 bis 31. Januar 1971 anzuwenden. Das hat das Bezirksgericht jedoch nicht getan. Es hat in seinen