

Entscheidungsgründen die Entlohnungsregelung des Rahmenkollektivvertrags nicht einmal erwähnt, obwohl sich der Kläger insoweit von Anfang an darauf berufen hat, so daß eine Auseinandersetzung des Bezirksgerichts hiermit selbst unter der Voraussetzung unumgänglich war, daß es die Rechtsauffassung des Klägers nicht teilte.

Anstelle des Rahmenkollektivvertrags hat das Bezirksgericht die 4. Ergänzung zur Werkleiteranordnung Nr. 11/66 zur Grundlage seiner Entscheidung gemacht. Zur Begründung hierfür hat es ausgeführt, es handele sich hierbei um vom Betriebsleiter in Erfüllung seiner Pflichten aus §§ 1 Abs. 3, 3 Abs. 4 und 41 GBA in Zusammenarbeit mit der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung für seinen Bereich geschaffene normative Lohnregelungen, die der Durchsetzung der im Gesetz enthaltenen Grundsätze dienen, wenn die zentrale lohnrechtliche Norm, nämlich § 42 Abs. 2 GBA bzw. die rahmenkollektivvertragliche Regelung, eine solche Konkretisierung vermissen lasse. Das Bezirksgericht ist hiernach der Auffassung, daß der Betriebsleiter befugt sei, zur Ausfüllung der vermeintlichen Lücken des Gesetzes für seinen Bereich kraft eigenen Rechts normative lohnrechtliche Regelungen zu schaffen. Damit stellt es zugleich die „zentrale Rechtsnorm“ und die „betriebliche Rechtsnorm“ nicht nur selbständig nebeneinander, sondern sogar einander gegenüber. Hierin kommt eine Verkennung grundlegender politischer und rechtlicher Zusammenhänge zum Ausdruck. Die Pflichten und Befugnisse des Betriebsleiters leiten sich vielmehr aus den Gesetzen und anderen Rechtsvorschriften unseres Arbeiter-und-Bauern-Staates her, dienen ihrer Verwirklichung und werden nach Inhalt, Umfang und Zielsetzung durch sie bestimmt. Es gibt daher auch keine Befugnis des Betriebsleiters, für seinen Bereich selbständiges, von den Gesetzen und anderen Rechtsvorschriften unseres Staates unabhängiges, eigenes Recht zu schaffen.

Das Bezirksgericht kann seine unzutreffende Auffassung auch nicht auf die vom Ministerrat am 6. Dezember 1967 beschlossene Richtlinie über die Anwendung einheitlicher Qualifikationsmerkmale und über die Entlohnung der Fachkräfte für Datenverarbeitung in allen Bereichen der Volkswirtschaft (Mitteilungen des Ministerrates der DDR 1967, Nr. 20, S. 104) stützen, in der dem Betriebsleiter aufgegeben wird, für spezifische Tätigkeiten der Datenverarbeitung seines Betriebes ergänzende Qualifikationsmerkmale festzulegen und die Arbeitsaufgaben auf der Grundlage vergleichbarer Qualifikationsmerkmale der Anlage 4 zum Ministerratsbeschluß (Qualifikationsmerkmale zur Eingruppierung der Arbeitsaufgaben für Fachkräfte der Datenverarbeitung) einzugruppieren (Ziff. 2.2.). Die dem Betriebsleiter hiermit übertragene Aufgabe und Befugnis bezieht sich inhaltlich allein auf die Konkretisierung der in der Anlage 4 zum Ministerratsbeschluß zentral vorgegebenen Arbeitsanforderungen entsprechend den spezifischen betrieblichen Gegebenheiten und Erfordernissen, nicht aber auf deren Veränderung oder auf die Ergänzung der in der Richtlinie enthaltenen allgemeinen Lohnbedingungen. Die Arbeits- und Lohnbedingungen der Fachkräfte der Datenverarbeitung waren vielmehr gemäß Ziff. 2 des Ministerratsbeschlusses und Ziff. 6 der Richtlinie auf der Grundlage der in ihr enthaltenen Festlegungen bis zum 29. Dezember 1967 von den Ministern mit den Zentralvorständen der zuständigen Industriegewerkschaften und Gewerkschaften als Nachtrag zum Rahmenkollektivvertrag zu vereinbaren, wie das auch geschehen ist. Hierdurch wird unter einem weiteren Gesichtspunkt klargestellt, daß die 4. Ergänzung zur Werkleiteranordnung Nr. 11/66 als Ergebnis der Bildung und Eingruppierung der Arbeits-

aufgaben von Fachkräften der Datenverarbeitung Betriebsliste o. ä. im Sinne des § 42 Abs. 1 GBA und damit nicht Rechtsgrundlage für den Lohnanspruch des Klägers ist. Nicht sie, wie das Bezirksgericht fälschlich angenommen hat, sondern der Rahmenkollektivvertrag ist daher durch die Vereinbarung zwischen dem Minister für Elektrotechnik/Elektronik und dem Zentralvorstand der Industriegewerkschaft Metall über die Arbeits- und Lohnbedingungen der Werk tätigen als bestehende und geltende Regelung der Lohnbedingungen bestätigt worden.

In Übereinstimmung mit der vom Ministerrat beschlossenen Richtlinie sieht der Rahmenkollektivvertrag bei Fehlen des für die Tätigkeit eines Programmierers bzw. Problemanalytikers als Qualifikation geforderten Hochschulabschlusses in einer dem Haupteinsatzgebiet entsprechenden Fachrichtung eine Einschränkung der Entlohnung nicht vor. Da es im Gegensatz zur Entlohnung nach J-Gruppen für die Fachkräfte der Datenverarbeitung auch keine anderweitige unmittelbar und verbindlich das Arbeitsrechtverhältnis der Parteien gestaltende Regelung dieser Frage gibt, war sie im gegebenen Fall unter Anwendung der Bestimmung in § 17 der AO zur Bildung und Eingruppierung von Arbeitsbereichen — ArbeitsbereichsAO — vom 1. September 1961 (GBI. II S. 457) und der sich daraus ergebenden rechtlichen Konsequenzen zu lösen (vgl. OG, Urteil vom 17. August 1962 — Za 24/62 — OGA Bd. 3 S. 310).

Als Ergebnis der Berufungsverhandlung steht fest, daß der Verklagte mit dem Kläger weder eine schriftliche und befristete Qualifizierungsvereinbarung abgeschlossen noch die Arbeitsaufgaben des Klägers als Programmierer und Problemanalytiker in irgendeiner Hinsicht eingeengt hat. Dem Kläger stand daher für die Zeit vom 1. Januar 1968 bis 30. September 1969 für die Wahrnehmung der Arbeitsaufgabe als Programmierer ein Gehalt nach Gehaltsgruppe 10 der Tarif tabelle für Fachkräfte der Datenverarbeitung von 1080 M brutto monatlich zu. In dieser Zeit hat er ein Gehalt von 1020 M brutto monatlich erhalten, so daß ihm für die 21 Monate eine Gehaltsdifferenz von 60 M brutto monatlich, insgesamt 1260 M brutto, zuzusprechen war. Für die Zeit vom 1. Oktober 1969 bis 31. Januar 1971 stand dem Kläger für die Wahrnehmung der Arbeitsaufgabe als Problemanalytiker I ein Gehalt nach Gehaltsgruppe 11 der Tarif tabelle für Fachkräfte der Datenverarbeitung von 1220 M brutto monatlich zu. In dieser Zeit hat der Kläger bis zum 30. Juni 1970 ein Gehalt von 1080 M brutto monatlich und vom 1. Juli 1970 bis 31. Januar 1971 ein Gehalt von 1150 M brutto monatlich erhalten, so daß ihm für 9 Monate eine Gehaltsdifferenz von 140 M brutto monatlich, insgesamt 1260 M brutto, und für 7 Monate eine Gehaltsdifferenz von 70 M brutto monatlich, insgesamt 490 M brutto, zuzusprechen war. Die Gehaltsdifferenz für den gesamten Zeitraum beträgt damit 3010 M brutto. Der darüber hinausgehende Antrag des Klägers war als unbegründet zurückzuweisen.

Zu diesem Ergebnis hätte bereits das Bezirksgericht bei richtiger rechtlicher Würdigung des insoweit bekannten und unstrittigen Sachverhalts kommen müssen. Da eine weitere Sachaufklärung nicht erforderlich war, hat der Senat selbst gemäß §§ 50, 51 Abs. 1 Satz 1 AGO unter Abänderung des Urteils des Bezirksgerichts in der Sache entschieden.

Anmerkung:

1. Das vorstehende Urteil befaßt sich mit derselben Problematik, die bereits im Urteil des Obersten Gerichts vom 12./13. September 1968 — Ua 4/68 — (NJ 1968 S. 669; Arbeit und Arbeitsrecht 1968, Heft 24, S. 717)