

abgehandelt worden ist. Dabei geht es um die Frage, wie sich das Fehlen einer bestimmten, rechtlich geforderten Qualifikation („erforderliche Qualifikation“) auf den Lohnanspruch des Werk tätigen auswirkt. Da im Prozeß der wissenschaftlich-technischen Revolution notwendig die Qualifikationsanforderungen an die Werk tätigen zunehmen, handelt es sich um einen praktisch sehr bedeutsamen Problemkomplex. Das wird dadurch bestätigt, daß sich das Oberste Gericht in jüngster Zeit wiederholt und in kurzen Abständen mit in diesem Zusammenhang auftretenden Fragen zu beschäftigen hatte. Dieser Umstand weist aber auch darauf hin, daß in solchen Fällen die richtige Rechtsanwendung den Betrieben, Konfliktkommissionen und Gerichten noch Schwierigkeiten bereitet.

Die Ursachen hierfür sind komplexer Natur, wie die Ausführungen im Urteil des Bezirksgerichts, auf die im vorstehenden Urteil des Obersten Gerichts eingegangen wird, erkennen lassen. Sie bestehen ebensosehr in gewissen Mängeln auf dem Gebiet des Rechts, insbesondere im Fehlen einer zusammenfassenden, einheitlichen, übersichtlichen und klaren Regelung aller mit der rechtlich geforderten Qualifikation und dem Lohnanspruch des Werk tätigen zusammenhängenden grundsätzlichen Fragen im Gesetz, wie in unzutreffenden, subjektiv-willkürlichen Rechtsauffassungen einzelner Leiter sowie gesellschaftlicher und staatlicher Gerichte. Als Beispiel hierfür können die Ausführungen im Urteil des Bezirksgerichts dienen.

2. Auf die Frage, wonach sich der Lohnanspruch des Werk tätigen bei Fehlen der rechtlich geforderten Qualifikation bestimmt, gibt das geltende Recht fünf verschiedene Antworten (Varianten), von denen vier bereits in Urteilen des Obersten Gerichts dargelegt worden sind. Lediglich eine Variante ist noch nicht in der Rechtsprechung des Obersten Gerichts behandelt worden, weil ein einschlägiger Fall bisher nicht in einem Kassations- oder Berufungsverfahren anhängig wurde. Alle diese Varianten, die in normativen lohnrechtlichen Bestimmungen geregelt sind, konkretisieren den in § 42 Abs. 2 Satz 1 GBA enthaltenen Rechtsgrundsatz, wonach die „erforderliche Qualifikation“ ein bestimmender Faktor sowohl für die entlohnungsmäßige Bewertung der Arbeitsaufgaben (Eingruppierung) als auch für die dem Werk tätigen rechtlich zustehende Entlohnung (Lohnanspruch) ist. Eine solche Konkretisierung ist wiederum notwendig, weil der Rechtsgrundsatz selbst nicht Rechtsgrundlage des Lohnanspruchs ist und sein kann, da die gesetzliche Bestimmung weder besagt, welche normativ bestimmten Arbeitsanforderungen „erforderliche Qualifikation“ sind, noch festlegt, wonach sich der Lohnanspruch insbesondere bei Fehlen der „erforderlichen Qualifikation“ richtet (vgl. OG, Urteil Ua 4/68, a. a. O.).

2.1. Die erste Variante besteht darin, daß in einem Rahmenkollektivvertrag eine besondere Regelung des Lohnanspruchs bei Fehlen der rechtlich geforderten Qualifikation für die von dem Werk tätigen ständig wahrgenommene Arbeitsaufgabe enthalten ist. Das Beispiel hierfür ist anhand des Rahmenkollektivvertrags in Verbindung mit dem Gehaltsgruppenkatalog der Deutschen Post im Urteil Ua 4/68 (a.a.O.) dargelegt worden. Diese normativen lohnrechtlichen Regelungen sehen vor, daß ein Werk tätiger, der Arbeitsaufgaben der Gehaltsgruppen 9 bis 14 wahrnimmt, ohne den hierfür rechtlich geforderten Hoch- oder Fachschulabschluß zu besitzen, eine Gehaltsgruppe niedriger entlohnt wird.

2.2. Bei der zweiten Variante enthält eine dem Rahmenkollektivvertrag übergeordnete Rechtsnorm

eine Sperrvorschrift, wonach bestimmte Gehaltsgruppen grundsätzlich Werk tätigen mit abgeschlossener Hoch- oder Fachschulausbildung vorbehalten sind. Das Beispiel hierfür ist die Entlohnung nach J-Gruppen auf der Grundlage der VO über die Erhöhung der Gehälter für Wissenschaftler, Ingenieure und Techniker in der DDR vom 28. Juni 1952 (GBl. S. 510), worauf in vorstehendem Urteil bei der Erörterung des zunächst vom Werk tätigen für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 1967 geltend gemachten Lohnanspruchs eingegangen wird. Nach der Verordnung besteht ein Anspruch auf Entlohnung nach einer J-Gruppe nur unter der Voraussetzung, daß der Angehörige der technischen Intelligenz eine abgeschlossene Hoch- oder Fachschulausbildung besitzt (§ 1) oder daß auf Antrag des Betriebsleiters der zuständige Minister entschieden hat, trotz Fehlens des Hoch- oder Fachschulabschlusses die Entlohnung nach einer J-Gruppe zu zahlen (§ 3). Liegen beide Voraussetzungen nicht vor, so richtet sich der Lohnanspruch nicht nach einer J-Gruppe, sondern nach der Gehaltsgruppe, die der vereinbarten und ständig wahrgenommenen Arbeitsaufgabe unter Berücksichtigung der vorhandenen Qualifikation am nächsten kommt.

2.3. Die dritte Variante besteht in der Anwendung des § 17 der AO zur Bildung und Eingruppierung von Arbeitsbereichen (ArbeitsbereichsAO) vom 1. September 1961 (GBl. II S. 457). Darin wird davon ausgegangen, daß es aus betrieblichen Gründen notwendig ist, einem Werk tätigen eine bestimmte Arbeitsaufgabe zu übertragen, obwohl er noch nicht die rechtlich geforderte Qualifikation besitzt. In diesem Fall soll der Betrieb mit dem Werk tätigen schriftlich und befristet einen Qualifizierungsvertrag abschließen und die Arbeitsaufgabe nach ihrem Umfang, der Kompliziertheit oder der Form und dem Maß der Anleitung, die sich wiederum auf die Verantwortung des Werk tätigen auswirkt, einengen. Der Lohnanspruch wird dann ausgehend von der eingegangenen Arbeitsaufgabe nach den allgemeinen Grundsätzen festgestellt. Fehlt die Einengung der Arbeitsaufgabe, so kommt die Anwendung des § 17 ArbeitsbereichsAO als besondere entlohnungsrechtliche Regelung nicht in Betracht. In diesem Sinne ist die Bestimmung in vorstehendem Urteil negativ abgrenzend behandelt worden.

2.4. Die vierte Variante ist bisher in der Rechtsprechung des Obersten Gerichts nicht behandelt worden, ergibt sich aber, soweit die Gesetzesauslegung in Betracht kommt, aus ihr und bildet zusammen mit den anderen hier dargelegten Varianten einen einheitlichen, geschlossenen Komplex sinnvoll ineinandergreifender und zusammenwirkender Lösungswege. Sie besteht in der Anwendung der Bestimmung in § 42 Abs. 2 Satz 2 und 3 GBA. Danach hat der Betriebsleiter mit dem Werk tätigen, der noch nicht die für seine Arbeit rechtlich geforderte Qualifikation besitzt, einen Qualifizierungsvertrag abzuschließen. Für diesen Fall können für die Zeit der Qualifizierung, höchstens bis zur Dauer eines Jahres, besondere betriebliche Regelungen der Entlohnung getroffen werden.

Ersichtlich bezweckt die Bestimmung eine Anpassung der Entlohnung an die vorhandene Qualifikation, auch ohne daß die Arbeitsaufgabe eingengt wird, wie es § 17 ArbeitsbereichsAO aus dem gleichen Grunde vorsieht. Daraus folgt, daß der Lohnanspruch nicht unter Anwendung der sich aus den