

Prinzipien der qualitativen Arbeitsbewertung ergebenden Methoden durch Vergleichen der charakteristischen Merkmale der vereinbarten und ständig ausgeübten Tätigkeit mit den Arbeitsanforderungen der lohnrechtlichen Norm festgestellt werden kann und infolgedessen durch Vereinbarung zwischen Betrieb und Werk tätigen festgelegt werden muß. Das ist der Sinn der juristisch mehrdeutigen Formulierung „besondere betriebliche Regelungen der Entlohnung“ im Gesetz, die nicht selten von Betriebsleitern und leitenden Mitarbeitern fälschlich in dem Sinne verstanden wird, daß sie auf Grund der gesetzlichen Bestimmung bei Fehlen der rechtlich geforderten Qualifikation einseitig und losgelöst von jeder im übrigen verbindlichen lohnrechtlichen Norm den Lohnanspruch des Werk tätigen festsetzen könnten.

Kraft Gesetzes ist die Wirksamkeit der Entlohnungsvereinbarung auf die Zeit der Qualifizierung, höchstens bis zur Dauer eines Jahres seit ihrem Abschluß bzw. seit Beginn der Qualifizierung begrenzt. Danach wird sie gegenstandslos, ohne daß es dazu noch einer Rechthandlung von seiten der Partner der Vereinbarung bedarf. Das gilt selbst dann, wenn die eingeleiteten Qualifizierungsmaßnahmen bis dahin noch nicht beendet sind. Der Lohnanspruch des Werk tätigen richtet sich dann je nach der konkreten Sachlage nach einer der anderen vier hier behandelten Varianten. Hieraus ergibt sich im übrigen die Bedeutung der vierten Variante. Sie besteht darin, für die Zeit der Qualifizierung, höchstens für die Dauer eines Jahres, die anderen Varianten durch eine kombinierte Qualifizierungs- und Entlohnungsvereinbarung zwischen Betrieb und Werk tätigen ohne Einengung der Arbeitsaufgabe zu ersetzen. Eine solche Vereinbarung wird sich in der Regel bei kurzfristigen Qualifizierungsmaßnahmen anbieten.

- 2.5. Die bisher behandelten vier Varianten kommen in der Praxis sehr selten vor, wogegen die fünfte Variante zur Zeit den Regelfall bildet. Sie steht daher nicht wegen ihrer geringen praktischen Bedeutung am Schluß der Aufzählung, sondern weil sie am einfachsten mit Hilfe einer negativen Abgrenzung dargestellt werden kann: Wenn der Rahmenkollektivvertrag (Variante 1) oder eine ihm übergeordnete Rechtsnorm (Variante 2) keine besondere Regelung des Lohnanspruchs bei Fehlen der rechtlich geforderten Qualifikation enthält, die Arbeitsaufgabe nicht gemäß § 17 Arbeitsbereichs-AO eingeengt (Variante 3) oder zwischen Betrieb und Werk tätigen ohne Einengung der Arbeitsaufgabe eine kombinierte Qualifizierungs- und Entlohnungsvereinbarung gemäß § 42 Abs. 2 Satz 2 und 3 GBA abgeschlossen worden ist (Variante 4), dann wird der Lohnanspruch allein durch die ständige Wahrnehmung der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsaufgabe bestimmt. In der Mehrzahl aller Fälle heißt das: Wenn der für den Betrieb zutreffende Rahmenkollektivvertrag mit seinen lohnrechtlichen Regelungen zwar eine bestimmte Qualifikation fordert, an deren Fehlen aber keine lohnrechtlichen Folgen knüpft, dann richtet sich der Lohnanspruch nach der vereinbarten und ausgeübten Arbeit.

Hierin kommt ersichtlich ein Widerspruch zu dem in § 42 Abs. 2 Satz 1 GBA enthaltenen allgemeinen und richtungweisenden Rechtsgrundsatz zum Ausdruck, wonach die rechtlich geforderte Qualifikation ein bestimmender Faktor sowohl für die Eingruppierung der Arbeitsaufgaben als auch für den

Lohnanspruch des Werk tätigen ist. Eine der Ursachen hierfür besteht darin, daß Betriebe die vorhandenen rechtlichen Möglichkeiten zur Förderung des Qualifizierungsstrebens der Werk tätigen nicht nutzen. Statt dessen werden, wie im vorliegenden Fall, ebenso unzulässige wie untaugliche Mittel angewendet. Die Gerichte dürfen eine solche falsche Praxis der Betriebe nicht unterstützen und müssen ggf. mit ihren Entscheidungen korrigierend eingreifen. Zugleich müssen sie Werk tätige wie Betriebe über den Sinn und Zweck der rechtlichen Regelungen und deren richtige Anwendung unterrichten.

3. Die vorstehend dargelegten Varianten erläutern noch einmal konkret den im Urteil Ua 4/68 (a. a. O.) klar und entschieden ausgesprochenen Rechtssatz, daß zwar gemäß § 42 Abs. 2 Satz 1 GBA die rechtlich geforderte Qualifikation ein bestimmender Faktor sowohl für die Eingruppierung der Arbeitsaufgaben als auch für den Lohnanspruch des Werk tätigen, diese gesetzliche Bestimmung aber nicht selbst Rechtsgrundlage des Lohnanspruchs ist, der sich vielmehr unmittelbar aus anderen normativen lohnrechtlichen Regelungen ergibt. In diesen Rechtssatz geht nach dem Wortlaut wie nach dem Sinn und Zweck der Ausführungen im Urteil auch der darin erörterte Umkehrschluß aus der Bestimmung in § 42 Abs. 2 Satz 1 GBA ein. Dieser Umkehrschluß hatte keine andere Aufgabe, als Inhalt, Bedeutung und Tragweite des Rechtsgrundsatzes in § 42 Abs. 2 Satz 1 GBA klarzustellen, deren zusammenfassende Darstellung eben jener Rechtssatz ist. Wer den Umkehrschluß isoliert und verabsolutiert, um zu dem Ergebnis zu gelangen, daß generell und ein für allemal ein Werk tätiger keinen Anspruch auf Entlohnung nach der Lohn- oder Gehaltsgruppe entsprechend der im Arbeitsvertrag vereinbarten und von ihm ständig wahrgenommenen Arbeitsaufgabe hat, wenn er nicht die hierfür rechtlich geforderte Qualifikation besitzt, verkehrt das Anliegen, die Zielsetzung und die prinzipielle Aussage des Urteils in ihr Gegenteil. Die Tatsache, daß es in der Praxis dennoch und noch immer solche Auffassungen gibt und sich auch das Bezirksgericht nicht hat davon freihalten können, macht diesen Hinweis erforderlich.

4. Wie schon im Urteil Ua 4/68, wird auch im vorstehenden Urteil betont, daß Rechtsgrundlage des Lohnanspruchs im Regelfall der Rahmenkollektivvertrag mit seinen lohnrechtlichen Bestimmungen ist. Die Frage nach der Rechtsgrundlage eines Anspruchs ist gewissermaßen elementar. Im sozialistischen Arbeitsrecht kann niemand berechtigt von einem anderen etwas fordern, kann kein gesellschaftliches oder staatliches Gericht jemandem etwas auf Kosten eines anderen zusprechen, ohne daß es dafür eine Rechtsgrundlage gibt. Durch die Rechtsgrundlage, eine objektive Rechtsnorm, wird bei Vorliegen der darin bestimmten Voraussetzungen der Anspruch als Recht des Berechtigten gegenüber dem Verpflichteten begründet und zugleich nach Inhalt und Umfang ausgestaltet.

Es entspricht dem Wesen unseres Arbeiter-und-Bauern-Staates und der Stellung der Werk tätigen als gesellschaftliche Eigentümer der Produktionsmittel, sozialistische Warenproduzenten und Träger der staatlichen Macht, daß die Voraussetzungen für die Entstehung sowie Inhalt und Umfang des Lohnanspruchs grundsätzlich gemeinsam von wirtschaftsleitenden und gewerkschaftlichen Organen durch Vereinbarung für ihren Bereich festgelegt werden, sofern das nicht in besonderen Fällen unter Mitwirkung der Gewerkschaften auf dem Wege der Rechtssetzung durch dazu befugte staatliche Organe geschieht. Auf der Grund-