

für die Organisatoren geltenden Gehaltsgruppe zu erfolgen habe. Rechtsgrundlage sei jedoch der Rahmenkollektivvertrag für die Werk tätigen der volkseigenen Betriebe des Maschinenbaus.

Der Verklagte hat Abweisung der Klage (Einspruch) beantragt und im wesentlichen ausgeführt, daß bei Abschluß des Arbeitsvertrages mit ihm eine Vereinbarung getroffen worden sei, wonach der Betrieb sich verpflichtet habe, Lohn nach der Gehaltsgruppe entsprechend der vereinbarten Arbeitsaufgabe nach dem Datenverarbeitungstarif zu zahlen. Ihm sei unverständlich, daß der beauftragte Vertreter des Kombinats jetzt eine Auffassung vertrete, die im Widerspruch zu der Vereinbarung im Arbeitsvertrag und den mit ihm geführten Kadergesprächen stehe.

Aus den G r ü n d e n :

Die Klage (Einspruch) war zulässig und begründet. Der Verklagte beruft sich zur Begründung seines Anspruchs im wesentlichen auf das Urteil des Obersten Gerichts vom 19./22. Februar 1971 - Ua 7/70 - (NJ 1971 S. 307). Er ging dabei von der Annahme aus, daß er nach den lohnrechtlichen Bestimmungen des Datenverarbeitungstarifs (ORZ-Tarif) entlohnt werden müßte. Diese Auffassung war rechtlich nicht haltbar. Rechtsgrundlage des Lohnanspruch's ist immer der Rahmenkollektivvertrag mit seinen lohnrechtlichen Bestimmungen. Er bildet die Grundlage für die Eingruppierung der Arbeitsaufgaben. Das ergibt sich eindeutig aus § 7 Abs. 2 GBA. Dort ist festgelegt, daß alle Bestimmungen der Rahmenkollektivverträge, die den Inhalt der Arbeitsrechtsverhältnisse regeln, für die Betriebe und Werk tätigen verbindlich sind und die Grundlage für die Eingruppierung der Arbeitsaufgaben bilden. Ausgehend von dieser rechtlichen Regelung ist festzustellen, daß die tarifrechtlichen Bestimmungen zwingend anzuwenden sind. Im vorliegenden Rechtsstreit war über die Lohnforderung des Verklagten unter Anwendung des Rahmenkollektivvertrags für die Werk tätigen der volkseigenen Betriebe des Maschinenbaus, gültig ab 1. Juli 1961, einschließlich seiner Nachträge und unter Prüfung besonders des 18. Nachtrags vom 29. Dezember 1967 (Anlage 1 in Verbindung mit Anlage 3), der die Entlohnung für die Fachkräfte der Datenverarbeitung enthält, zu entscheiden.

Es muß zunächst festgestellt werden, daß die Konfliktkommission nicht die zutreffenden rahmenkollektivvertraglichen Bestimmungen zur Grundlage ihrer Entscheidung gemacht hat. Sie ging irrig von der Annahme aus, daß der Datenverarbeitungstarif für Verkaufsorganisatoren anzuwenden sei und die Höhe der Entlohnung der Verkaufsorganisatoren entsprechend den für Organisatoren geltenden Gehaltsgruppen zu erfolgen hat. Im 18. Nachtrag zum Rahmenkollektivvertrag für die Werk tätigen der volkseigenen Betriebe des Maschinenbaus ist festgelegt, daß der Nachtrag, der die Entlohnung für die Fachkräfte der Datenverarbeitung regelt, nur für die in seiner Anlage 3 aufgeführten Fachkräfte der Datenverarbeitung einschließlich der mit der Einsatzvorbereitung beschäftigten Werk tätigen gilt. Das ist eine ausschließliche Regelung, die eine Aufzählung von bestimmten Tätigkeiten enthält und keine weitere Auslegung im Sinne einer Analogie zuläßt. Da die Tätigkeit Verkaufsorganisator in dieser, im 18. Nachtrag angeführten Anlage 3 nicht enthalten ist, besteht somit nach dem derzeitige geltenden Rahmenkollektivvertrag kein Anspruch auf Entlohnung nach dem ORZ-Tarif. Der Verklagte kann daher keine Entlohnung nach dem Datenverarbeitungstarif fordern, da dies der Rahmenkollektivvertrag als grundlegende rechtliche Bestimmung der Entlohnung nicht zuläßt. Die Aufgaben der mit der Erarbeitung von Organisationsprojekten beschäftigten Organisatoren ist nicht mit dem der Verkaufsorganisatoren vergleichbar.

Die rechtlich richtige Prüfung des Anspruchs des Verklagten hätte die Konfliktkommission zu dem Ergebnis führen müssen, daß seine Tätigkeit als Verkaufsorganisator bisher nach einem falschen Tarif entlohnt wurde. Sie hätte aus diesem Grund die Forderung des Verklagten zurückweisen müssen. Die Konfliktkommission ist zu der rechtlich fehlerhaften Entscheidung gekommen, weil sie ohne Prüfung der Rechtsgrundlagen des Lohnanspruchs den bisher durch den Betrieb gewährten Tarif zum Ausgangspunkt ihrer Entscheidung genommen hat.

Hierbei muß dem Kläger insofern ein Vorwurf gemacht werden, als er bestimmte Werk tätige jahrelang kollektivvertragswidrig entlohnt hat. Für ihn bestand die Aufgabe und die Verantwortung, die Arbeitsaufgaben rahmenkollektivvertraglich richtig einzugruppieren und danach die Mitarbeiter zu entlohnen. Er wäre verpflichtet gewesen, nachdem er festgestellt hatte, daß bei der Entlohnung der Verkaufsorganisatoren ein gesetzwidriger Zustand besteht, diesen so zu verändern, daß die Gesetzlichkeit wiederhergestellt worden wäre. Das Verhalten des Klägers ruft zu Recht Unverständnis des Verklagten hervor. Es führt nicht zur Festigung des Vertrauensverhältnisses der Werk tätigen zur staatlichen Leitung, wenn widerrechtlich Gehaltszusagen gemacht werden.

Unbeachtet der Tatsache, daß sich der Verklagte darauf beruft, auf der Grundlage seines Arbeitsvertrags nach dem ORZ-Tarif entlohnt zu werden und daß auch die Funktionspläne für Verkaufsorganisatoren 1 — die seit dem 23. September 1971 durch die Betriebsleitung als verbindlich erklärt worden sind — dies vorsehen, fehlt jedoch die gesetzliche Grundlage für die Zahlung des ORZ-Tarifs. Dem Rahmenkollektivvertrag widersprechende Vereinbarungen sind unwirksam./*/ An die Stelle des vertraglich Vereinbarten treten die für den Betrieb geltenden und sachlich in Betracht kommenden normativen Bestimmungen. Der Verklagte kann daher aus der Vereinbarung im Arbeitsvertrag und dem Inhalt des Funktionsplans keine Lohnansprüche herleiten. Nach der ständigen Rechtsprechung des Obersten Gerichts ergibt sich der Entlohnungsanspruch des Werk tätigen nur aus seiner ausgeübten Tätigkeit in Übereinstimmung mit den gesetzlichen und tarifrechtlichen Bestimmungen (vgl. OG, Urteil vom 19./22. Februar 1971 - Ua 7/70 - NJ 1971 S. 307). Die Angabe von Gehaltsgruppen im Arbeitsvertrag und in Funktionsplänen trägt nur deklaratorischen Charakter und hat keine selbständige rechtliche Bedeutung.

Da bei der Prüfung von Lohnforderungen stets von den rahmenkollektivvertraglichen Bestimmungen auszugehen ist, hatte das Gericht von dieser primären Rechtsgrundlage her zu entscheiden. Es kam deshalb zu dem Ergebnis, daß die Entlohnung für die Tätigkeit eines Verkaufsorganisators gemäß Anlage 3 des 18. Nachtrags zum Rahmenkollektivvertrag für die Werk tätigen der volkseigenen Betriebe des Maschinenbaus nicht nach dem ORZ-Tarif erfolgen kann. Da die Tätigkeit Verkaufsorganisator in der Anlage 3 des 18. Nachtrags zu diesem Rahmenkollektivvertrag nicht enthalten ist, muß bei der Entlohnung vielmehr der Maschinenbautarif (Lohnanlage zur Direktive des Ministeriums für Maschinenbau und des Zentralvorstandes der IG Metall über den Abschluß der Betriebskollektivverträge in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben für das Jahr 1954) als Bestandteil des Betriebskollektivvertrags in Anwendung gebracht werden.

Da der Kläger nach dem unbestrittenen Sachvortrag

/*) Vgl. dazu auch OG, Urteil vom 23. April 1971 — Za 5/71 — NJ 1971 S. 436. — D. Red.