

zu ändern. Unbestritten ist die schriftliche Zusatzvereinbarung nur deshalb zustande gekommen, weil der Kläger mündlichen Zusicherungen von Betriebsfunktionären nicht vertraute. Eine andere Bedeutung hatte die Zusatzvereinbarung nicht. Allein das Bezirksgericht hat ihr vertragsändernden Charakter beigemessen.

Der Änderungsvertrag von Anfang Februar 1972 ist demzufolge rechtswirksam zustande gekommen. Die Ansicht des Bezirksgerichts, daß die bisherige Arbeitsaufgabe des Klägers als Abschnittsleiter nicht auf rechtmäßige Weise beendet worden sei, was zugleich Anlaß zur Verpflichtung des Verklagten zur Zahlung von Schadenersatz an den Kläger war, kann nicht aufrechterhalten werden. Die Zusatzvereinbarung stellt weder eine Befristung des Änderungsvertrages dar, noch ließ sie die arbeitsrechtlichen Beziehungen der Parteien nach Ablauf des Jahres 1972 ungewiß. Wenn die Parteien ihre arbeitsrechtlichen Beziehungen neugestalten wollen, muß erneut ein Änderungsvertrag abgeschlossen werden.

Nach allem verletzt das Urteil des Bezirksgerichts § 30 GBA durch unrichtige Anwendung. Es war deshalb aufzuheben.

**§ 42 GBA; § 17 der AO zur Bildung und Eingruppierung von Arbeitsbereichen vom 1. September 1961 (GBl. II S. 458); 18. Nachtrag zum Rahmenkollektivvertrag für die Werkstätten der volkseigenen Betriebe des Maschinenbaues vom 29. Dezember 1967.**

**1. Erhebt ein Werkstätiger Forderungen mit der Begründung, ihm seien nicht Arbeiten der vereinbarten Art, sondern niedriger bewertete übertragen worden, so ist von den Gerichten genau festzustellen, welche Arbeitsaufgabe vereinbart wurde. Geben die im Arbeitsvertrag selbst getroffenen Vereinbarungen keinen ausreichenden Aufschluß, sind ergänzende Feststellungen insbesondere dann zu treffen, wenn Hinweise dafür vorliegen, daß die Arbeitsaufgabe zulässigerweise eingeschränkt wurde.**

**2. Eine abweichend von der gesetzlichen Forderung nicht schriftlich getroffene Vereinbarung zur weiteren Qualifizierung und damit verbundenen, zeitlich begrenzten Einschränkung der Arbeitsaufgabe ist zwar mit einem Mangel behaftet, aber nicht unwirksam.**

**3. Für die Dauer der Einschränkung der Arbeitsaufgabe erstreckt sich die Pflicht des Betriebes zur Übertragung von Arbeiten der vereinbarten Art auf die eingeschränkten Aufgaben.**

**4. Unter „Anleitung“ im Sinne des RKV Maschinenbau als ein wesentliches Merkmal zur Unterscheidung der Arbeitsaufgaben eines Programmierers IV von denen eines Programmierers III ist eine über das übliche Maß hinausgehende Anleitung zu verstehen.**

**OG, Urt. vom 19. April 1973 - Za 7/73.**

Der Kläger hat unmittelbar nach dem Abschluß seines Fachschulstudiums als Ingenieur für Maschinenbau am 1. September 1970 eine Tätigkeit bei dem Verklagten auf dem Gebiet der elektronischen Datenverarbeitung aufgenommen. Als Arbeitsaufgabe wurde im Arbeitsvertrag vereinbart: „Programmierer III“. Die Vergütung des Klägers wurde im Arbeitsvertrag mit „Gehalt nach Gehaltsgruppe 7 = 800 M“ angegeben. Diese Entlohnung entspricht der Arbeitsaufgabe eines Programmierers IV. Während des Bestehens des Arbeitsrechtsverhältnisses nahm der Kläger an einem betriebsinternen Programmierlehrgang sowie an weiteren Qualifizierungslehrgängen teil.

Nach Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses mit dem Verklagten forderte der Kläger 960 M als Differenz zwischen der erhaltenen Vergütung und einer Entlohnung nach Gehaltsgruppe 8 mit monatlich 860 M brutto. Der Verklagte lehnte diese Forderung ab. Die daraufhin vom Kläger angerufene Konfliktkommission wies den Antrag zurück.

Auf die hiergegen gerichtete Klage (Einspruch) hob das Kreisgericht den Beschluß der Konfliktkommission auf und verurteilte den Verklagten, an den Kläger 960 M zu zahlen.

Den Einspruch (Berufung) des Verklagten gegen die Entscheidung des Kreisgerichts wies das Bezirksgericht als unbegründet zurück. Es verneinte einen Lohnanspruch des Klägers, bejahte aber einen Schadenersatzanspruch nach § 116 GBA, da der Verklagte seine Verpflichtung, dem Kläger Aufgaben als Programmierer III zu übertragen, schuldhaft verletzt habe.

Gegen dieses Urteil richtet sich der Kassationsantrag des Präsidenten des Obersten Gerichts, der Erfolg hatte.

Aus den G r ü n d e n :

Das Bezirksgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß der Betrieb rechtlich verpflichtet ist, dem Werkstätten Arbeiten der vereinbarten Art zu übertragen (vgl. OG, Urteil vom 10. Dezember 1965 — Ua 1/65 — [OGA Bd. 5 S. 257; NJ 1966 S. 124; Arbeit und Arbeitsrecht 1966, Heft 5, S. 118]). Seinem hieraus gezogenen Schluß, der Verklagte müsse dem Kläger die Differenz zwischen der tatsächlich gewährten Entlohnung und der Vergütung für die Arbeitsaufgabe eines Programmierers III als Schadenersatz zahlen, ist jedoch nicht zuzustimmen.

Erhebt ein Werkstätiger Forderungen mit der Begründung, ihm seien nicht Arbeiten der vereinbarten Art, sondern niedriger bewertete übertragen worden, ist von den Gerichten genau festzustellen, welche Arbeitsaufgabe zwischen den Partnern des Arbeitsrechtsverhältnisses vereinbart wurde. In der Regel geben hierüber die im Arbeitsvertrag selbst getroffenen Vereinbarungen Aufschluß. Sofern sie keine ausreichende Klarheit erbringen, sind ergänzende Feststellungen zu treffen (vgl. OG, Urteil vom 19. November 1971 — Za 10/71 — [NJ 1972 S. 58; Arbeit und Arbeitsrecht 1972, Heft 4, S. 124]). Das ist insbesondere erforderlich, sofern Hinweise dafür vorliegen, daß die vereinbarte Arbeitsaufgabe zulässigerweise durch die Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses wirksam eingeschränkt wurde. Ist die im Arbeitsvertrag bezeichnete Arbeitsaufgabe wirksam eingeschränkt worden, bestimmt sie sich nach dem hierdurch gezogenen Rahmen. Für die Dauer der Einschränkung ist somit der Betrieb nur verpflichtet, dem Werkstätten Arbeiten zu übertragen, die der eingeschränkten Arbeitsaufgabe entsprechen.

Die Voraussetzungen für die Einengung der Arbeitsaufgaben und die hierbei zu beachtende Verfahrensweise sind in § 17 der AO zur Bildung und Eingruppierung von Arbeitsbereichen — ArbeitsbereichSAO — vom 1. September 1961 (GBl. II S. 458) näher geregelt. Hiernach sind mit dem Werkstätten die erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen schriftlich und befristet festzulegen, sofern seine theoretischen Kenntnisse, praktischen Erfahrungen, Fertigkeiten und Fähigkeiten noch nicht voll den Anforderungen der mit ihm vereinbarten Arbeitsaufgabe entsprechen. Die vom Werkstätten wahrzunehmende Arbeitsaufgabe ist in diesen Fällen so einzuengen, daß sie seiner derzeit vorhandenen Qualifikation entspricht.

Feststeht, daß der Kläger im Zeitpunkt der Aufnahme der Tätigkeit bei dem Verklagten die für die vereinbarte Arbeitsaufgabe erforderliche Qualifikation nach der Art seiner Ausbildung und nach dem Stande seiner praktischen Erfahrungen nicht besaß. Deshalb hat der