

Verklagte mit der Angabe eines der im Arbeitsvertrag genannten Arbeitsaufgabe nicht entsprechenden Gehalts angestrebt, eine eingeschränkte Übertragung und Wahrnehmung der Arbeitsaufgabe zum Ausdruck zu bringen. Diese Verfahrensweise ist nicht korrekt. Allein durch die Angabe einer niedrigeren Gehaltsgruppe, als sie der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsaufgabe entspricht, wird eine Einschränkung der Arbeitsaufgabe nicht bewirkt. Eine wirksame Einschränkung der Arbeitsaufgabe kommt nur durch eine darauf gerichtete Willensübereinstimmung der Parteien zustande.

Die Bestimmung in § 17 der ArbeitsbereichsAO verlangt für die Festlegung der Qualifizierungsmaßnahmen und für die Einengung der Arbeitsaufgaben die Schriftform. Sie begründet damit für den Betrieb die Pflicht, dafür zu sorgen, daß solche Vereinbarungen schriftlich abgeschlossen werden. Nach dem für den Abschluß von Arbeits- und Änderungsverträgen geltenden Grundsatz sind der Schriftform entbehrende Vereinbarungen mit einem Mangel behaftet, aber nicht unwirksam. Genauso ist eine Vereinbarung nach § 17 der ArbeitsbereichsAO wirksam, auch wenn sie mit dem Mangel fehlender Schriftform belastet ist. Das gilt auch für den Fall, daß die Einengung der Arbeitsaufgaben durch schlüssiges Verhalten der Parteien erfolgte. Die für diesen Umstand sprechenden Fakten hat das Bezirksgericht — ausgehend von seiner unzutreffenden Ansicht, der Verklagte habe schuldhaft in pflichtverletzender Weise dem Kläger nicht Arbeiten eines Programmierers III übertragen — unberücksichtigt gelassen.

Die Delegation des Klägers zu einem Programmierlehrgang gleich zu Beginn seiner Tätigkeit bei dem Verklagten ist Ausdruck dafür, daß es nach übereinstimmender Ansicht der Parteien dieser Qualifizierung bedurfte, weil dem Kläger die Voraussetzungen für eine selbständige Bearbeitung der von ihm zu lösenden Aufgaben fehlten. Die selbständige Lösung übertragener Aufgaben ist eine wesentliche Anforderung an die Tätigkeit eines Programmierers III. Hierdurch hauptsächlich unterscheidet sich diese Tätigkeit von der eines Programmierers IV, der nach den Tätigkeitsmerkmalen gestellte Aufgaben unter Anleitung erfüllt. Unter „Anleitung“ im Sinne des 18. Nachtrags zum Rahmenkollektivvertrag für die Werk tätigen der volkseigenen Betriebe des Maschinenbaues vom 29. Dezember 1967 ist dabei eine über das übliche Maß hinausgehende Anleitung zu verstehen. Zumindest für die anfängliche Tätigkeit steht fest, daß der Kläger Arbeitsaufgaben eines Programmierers unter Anleitung im dargelegten Sinne erfüllt hat. Für gewisse Zeit ist davon auszugehen, daß durch schlüssiges Verhalten eine Einschränkung der im Arbeitsvertrag genannten Arbeitsaufgabe eines Programmierers III erfolgt ist.

Soweit dem Kläger Arbeitsaufgaben eines Programmierers IV übertragen worden sind, hat der Verklagte damit seine Pflicht zur Übertragung von Arbeiten der vereinbarten Art erfüllt. Hierfür ist der Kläger mit der ihm tatsächlich gewährten Vergütung zutreffend entlohnt worden. Dies trifft jedoch nur für den Zeitraum zu, in welchem der Kläger noch nicht umfassend über die Voraussetzungen für eine selbständige Erarbeitung von Programmen und Teillösungen verfügte. In Ermangelung präziser Abreden hierzu ist der Zeitraum aus dem tatsächlichen Verlauf der Tätigkeit des Klägers herzuleiten, (wird ausgeführt)

Der Betrieb hat in seiner Aufstellung über die vom Kläger erledigten Arbeitsaufträge dargelegt, daß etwa vom Mai 1971 an der Kläger selbständig gearbeitet hat. Werden diese Tatsachen durch weitere Feststellungen bestätigt, ist die Sachlage rechtlich dahin zu würdigen, daß in der Folgezeit die Voraussetzungen für die Aus-

übung einer mit den Tätigkeitsmerkmalen eines Programmierers III übereinstimmenden Arbeitsaufgabe Vorgelegen haben. Folglich stünde dem Kläger für den nachfolgenden Zeitraum ein Rechtsanspruch auf die Vergütung eines Programmierers III zu.

Bei richtiger rechtlicher Würdigung des Sachverhalts hätte das Bezirksgericht die Berufung nicht als unbegründet zurückweisen dürfen. Vielmehr hätte es weitere Feststellungen in der dargelegten Richtung veranlassen und danach entscheiden müssen, inwieweit der Kläger zutreffend entlohnt worden ist. Für einen Schadenersatzanspruch war bei der gegebenen Sachlage kein Raum.

Aus den dargelegten Gründen war die Entscheidung des Bezirksgerichts aufzuheben und der Streitfall zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an dieses Gericht zurückzuverweisen.

Anmerkung:

In der Rechtsprechung war bereits wiederholt die Frage zu entscheiden, welche Auswirkungen das Fehlen der erforderlichen Qualifikation auf den Lohnanspruch des Werk tätigen hat. Schwierigkeiten bereiten in der Praxis vor allem die Fälle, in denen weder im Rahmenkollektivvertrag noch in anderen Rechtsnormen der Lohnanspruch bei Fehlen der erforderlichen Qualifikation besonders geregelt worden ist. Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Arbeitsaufgabe gemäß § 17 der ArbeitsbereichsAO eingeengt oder eine besondere kombinierte Qualifizierungs- und Entlohnungsvereinbarung zwischen dem Betrieb und dem Werk tätigen gemäß § 42 Abs. 2 Satz 2 und 3 GBA abgeschlossen werden (vgl. OG, Urteil vom 19./22. Februar 1971 — Ua 7/70 — mit Anmerkung von F. Kaiser [NJ 1971 S. 307; Arbeit und Arbeitsrecht 1971, Heft 10, S.313]).

Im vorliegenden Streitfall hat der Werk tätige — mindestens über einen bestimmten längeren Zeitraum hinweg — nicht die mit ihm im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitsaufgabe wahrgenommen. Für die von ihm ständig und regelmäßig ausgeübte Tätigkeit ist er, wie das Bezirksgericht zutreffend erkannt hat, richtig entlohnt worden.

Die entscheidende Frage war daher nicht die nach dem Verhältnis von Qualifikation und Lohnanspruch, sondern die, ob der Betrieb dem Werk tätigen abweichend von der Vereinbarung im Arbeitsvertrag berechtigt für eine gewisse Zeit eine andere Arbeitsaufgabe übertragen hat. Das war zu bejahen, weil eine wirksame Vereinbarung gemäß § 17 der ArbeitsbereichsAO zustande gekommen war. Solche Vereinbarungen bedürfen zwar der Schriftform. Sind jedoch Vereinbarungen mündlich oder durch schlüssiges Verhalten getroffen worden, so sind sie nicht allein deshalb unwirksam. Vielmehr sind die Beteiligten verpflichtet, den Mangel zu beheben, d. h. die Schriftform nachzuholen.

Die Voraussetzungen für die Anwendung des § 17 der ArbeitsbereichsAO lagen im konkreten Fall vor. Der Werk tätige besaß bei Aufnahme seiner Tätigkeit im Betrieb nicht ausreichende theoretische Kenntnisse und verfügte auch nicht über praktische Erfahrungen auf dem Gebiet seiner Arbeitsaufgabe. Es war deshalb notwendig, Qualifizierungsmaßnahmen zu vereinbaren. Das hätte schriftlich geschehen müssen. Jedoch hat der Betrieb den Werk tätigen zu Beginn des Arbeitsverhältnisses und auch danach zu Lehrgängen delegiert und ihm über das übliche Maß hinausgehende Anleitung gewährt. Durch damit übereinstimmendes Verhalten hat der Werk tätige sein Einverständnis zum Ausdruck gebracht. Somit ist die Vereinbarung durch schlüssiges Verhalten wirksam zustande gekommen.