

eine derartige betriebliche Leitungsentscheidung zulässigerweise unter einer Bedingung getroffen, ist der Gerichtsweg zulässig, wenn der Eintritt der Bedingung ohne weiteres anhand objektiver Kriterien nachprüfbar ist.

OG, Urteil vom 21. November 1974 - Za 26/74.

Zwischen den Beteiligten des Rechtsstreits besteht seit dem 15. Dezember 1969 ein Arbeitsrechtsverhältnis. Nach dem schriftlich abgeschlossenen Arbeitsvertrag übernahm der Kläger zunächst eine Tätigkeit als Leiter der Wirtschaftskontrolle. Ab 1. April 1974 wurde im gegenseitigen Einvernehmen die Arbeitsaufgabe geändert. Seitdem ist der Kläger als Leiter der ODV (Organisation und Datenverarbeitung) tätig. In beiden Funktionen wurde er vorerst nach dem Anfangsgehalt der Gehaltsgruppe WIV des Rahmenkollektivvertrags für die bezirks- und kreisgeleitete volkseigene Bauindustrie (900 M brutto) monatlich entlohnt. Seit dem 1. Oktober 1973 erhält er innerhalb der Von-bis-Spanne dieser Gehaltsgruppe ein Monatsgehalt von 960 M brutto.

Mit der Behauptung, bei Abschluß des Arbeitsvertrags sei ihm vom damaligen Betriebsleiter nach Ablauf einer etwa einjährigen Einarbeitungszeit eine Entlohnung in Höhe von 960 M brutto monatlich zugesichert worden, hat der Kläger mit Antrag an die Konfliktkommission die Nachzahlung eines Betrags von monatlich 60 M brutto rückwirkend auf die Dauer von zwei Jahren begehrt. Diesen Antrag hat die Konfliktkommission abgelehnt.

Die hiergegen erhobene Klage (Einspruch) wies das Kreisgericht als unbegründet zurück, da der damalige Betriebsleiter bei der Begründung des Arbeitsrechtsverhältnisses zwar die Möglichkeit einer Gehaltserhöhung bejaht, jedoch keine verbindliche Zusage gemacht hätte.

Der Kläger hat gegen diese Entscheidung Einspruch (Berufung) eingelegt, diesen aber in der Verhandlung vor dem Bezirksgericht wieder zurückgenommen. Die Rücknahme des Rechtsmittels wurde vom Bezirksgericht durch Beschluß bestätigt. Dazu hat es im wesentlichen ausgeführt: Die über das Anfangsgehalt hinausgehenden Beträge seien nach den Bestimmungen des Rahmenkollektivvertrags keine Leistungszuschläge nach § 47 GBA, sondern würden nach Entscheidung des Betriebsleiters im Rahmen des geplanten Lohnfonds festgelegt. Im vorliegenden Fall sei jedoch eine Entscheidung nicht getroffen worden. Dem Kläger sei lediglich die Zahlung einer höheren Entlohnung nach einer gewissen Zeit in Aussicht gestellt, aber keine feste Zusage gegeben worden.

Der Präsident des Obersten Gerichts hat die Kassation des Beschlusses des Bezirksgerichts beantragt. Der Antrag hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

Die Vordergerichte sind übereinstimmend davon ausgegangen, daß die Arbeitsaufgabe des Klägers sowohl hinsichtlich seiner Tätigkeit als Leiter der Wirtschaftskontrolle als auch als Leiter der ODV zutreffend nach der Gehaltsgruppe W IV des Rahmenkollektivvertrags für die bezirks- und kreisgeleitete volkseigene Bauindustrie eingruppiert wurde und ihm hierfür bis zum 30. September 1973 das Anfangsgehalt zugestanden habe. Demgegenüber ist, worauf noch näher einzugehen sein wird, festzustellen, daß die Eingruppierung der vom Kläger tatsächlich wahrgenommenen Arbeitsaufgabe nach der Gehaltsgruppe W IV zumindest hinsichtlich seiner Tätigkeit als Leiter der Wirtschaftskontrolle nicht den kollektivvertraglichen Bestimmungen entsprach.

Unbeschadet dessen hat der Senat jedoch Veranlassung, zunächst zu der sich aus diesem Verfahren, aber auch allgemein aus der arbeitsrechtlichen Praxis ergebenden Frage Stellung zu nehmen, ob und unter welchen Voraussetzungen zulässige betriebliche Leitungsentscheidungen zur Gehaltsgewährung mit einer Bedingung ver-

knüpft und für den Fall des Eintritts der Bedingung u. U. auch im Gerichtswege durchgesetzt werden können. Sieht man im vorliegenden Fall von der zutreffenden Eingruppierung der Arbeitsaufgabe des Klägers ab, so ergibt sich vorrangig das Problem, ob die von dem damaligen Betriebsleiter dem Kläger gegenüber bei Arbeitsaufnahme erklärte Zusicherung sich lediglich als ein unverbindliches Versprechen darstellt oder aber mit Ablauf eines Zeitraums einen durchsetzbaren Rechtsanspruch begründete. Der Betriebsleiter hatte ihm „nach einer ungefähr einjährigen Einarbeitungszeit“ ein Gehalt von 960 M monatlich in Aussicht gestellt. Diese auf die Zukunft gerichtete Entscheidung ist im Gegensatz zu den Auffassungen der Vordergerichte eindeutig und läßt keinerlei Zweifel aufkommen.

Zu dieser Rechtsproblematik — Leitungsentscheidung zur Gehaltsgewährung unter einer Bedingung — ist auf folgendes hinzuweisen:

Sicher gibt es auf arbeitsrechtlichem Gebiet eine Reihe von betrieblichen Entscheidungen, deren Wirksamkeit aus Gründen der Rechtssicherheit nicht an den Eintritt einer Bedingung geknüpft werden darf. Eine auf die Beendigung eines Arbeitsrechtsverhältnisses gerichtete betriebliche Rechtshandlung kann z. B. nicht unter einer Bedingung getroffen werden, weil damit eine unklare Situation heraufbeschworen und dies zu einer Beeinträchtigung der Interessen der Werktätigen führen würde. Was jedoch die Gestaltung des Arbeitsrechtsverhältnisses speziell hinsichtlich der Entlohnung anbetrifft, ist es zulässig, im Rahmen und unter Einhaltung der dafür geltenden gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen Entscheidungen zu treffen, die erst später mit dem Eintritt einer Bedingung wirksam werden. Ob der Betrieb von dieser Möglichkeit Gebrauch machen will, bleibt seiner verantwortungsbewußten Prüfung vorbehalten. Unter Umständen kann damit ein Werkstätiger zu besseren Leistungen, zu einer notwendigen Qualifizierung u. a. angeregt werden. Die unter einer Bedingung getroffene Festlegung, der Werkstätige werde im Rahmen der Von-bis-Spanne der Gehaltsgruppe ein höheres Einkommen erhalten, kann sich also als eine gesellschaftlich durchaus gebotene Maßnahme des Betriebsleiters erweisen, um das Arbeitsvermögen des Werkstätigen planmäßig zu entwickeln, ihn entsprechend seinen Fähigkeiten rationell einzusetzen und diese voll zu nutzen sowie den Werkstätigen entsprechend seinen wachsenden Leistungen zu entlohnen.

Um jedoch hinsichtlich des Eintritts der Bedingungen von vornherein klare Verhältnisse zu schaffen und Streitigkeiten hierüber zu vermeiden, sollten die Betriebe diese eindeutig bestimmen, so daß ihr Eintritt anhand objektiver Kriterien ohne weiteres feststellbar ist. Das kann z. B. durch die Bestimmung eines Termins oder durch die Angabe bestimmter Ereignisse, wie Nachweis einer bestimmten Qualifikation, Übernahme einer anderen Tätigkeit innerhalb derselben Gehaltsgruppe u. ä., geschehen.

Während also über die Gewährung von Gehaltsteilen im Rahmen der Von-bis-Spannen der Gehälter entsprechend den kollektivvertraglichen Festlegungen im allgemeinen nicht durch die Gerichte befunden werden kann, ist es durchaus möglich, im Gerichtswege zu entscheiden, wenn eine betriebliche Leitungsentscheidung unter einer Bedingung getroffen wurde, deren Eintritt ohne weiteres anhand objektiver Kriterien nachprüfbar ist. Demnach wäre im konkreten Fall die Entscheidung des vormaligen Betriebsleiters, dem Kläger nach Ablauf von etwa einem Jahr über das Anfangsgehalt der Gehaltsgruppe WIV (900 M brutto monatlich) hinaus einen monatlichen Zuschlag von 60 M brutto zu zahlen, für