

davon leiten lassen, daß Erfordernisse für den Abschluß eines Änderungsvertrags in der gegebenen Situation nicht Vorlagen. Wenn es dennoch zum Abschluß eines Änderungsvertrags zwischen den Partnern des Arbeitsrechtsverhältnisses gekommen ist, beruht dieser auf einer unzulässigen Einflußnahme auf die Willensentscheidung der Verklagten durch die Klägerin. Die Klägerin durfte nämlich der Verklagten nicht darlegen, die Übernahme der Tätigkeit eines Wartungsmechanikers sei die einzige Möglichkeit, das Arbeitsrechtsverhältnis überhaupt fortzusetzen. Die als Voraussetzung für diese Erklärung gebotenen Untersuchungen hinsichtlich anderweit vorhandener Tätigkeiten als Wartungsingenieur in Normalschicht, und zwar erstrecht auf den gesamten Betrieb, waren ja nicht in dem möglichen Umfang geführt worden. Das konnte die Verklagte jedoch nicht erkennen. Sie mußte vielmehr, wie das normalerweise auch der Fall ist, der Erklärung vertrauen können und hat ihr tatsächlich vertraut. Deshalb entschloß sie sich zum Abschluß des Änderungsvertrags. Sie bewies damit großes Verständnis für betriebliche Belange, so wie sie ihr dargestellt wurden. Von der Klägerin dagegen kann das bezüglich der Berücksichtigung der Belange einer werktätigen Mutter nicht gesagt werden.

Die Verklagte wandte sich somit begründet gegen den Änderungsvertrag. Bei seiner Überprüfung nach der Anfechtung konnte er keinen Bestand haben. Die Konfliktkommission und das Kreisgericht sahen ihn deshalb zutreffend als rechtsunwirksam an. Die entgegengesetzte Entscheidung des Bezirksgerichts steht nicht im Einklang mit dem Gesetz.

Aus der Unwirksamkeit des Änderungsvertrags infolge schuldhafter Verletzung von Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis durch die Klägerin ergibt sich gemäß § 116 GBA die Verpflichtung, der Verklagten die Lohn-einbuße als Schadenersatz zu zahlen. Auch in dieser Hinsicht haben die Konfliktkommission und das Kreisgericht zutreffend entschieden.

S 42 Abs. 2 GBA; 118 der AO zur Bildung und Eingruppierung von Arbeitsbereichen vom 1. September 1961 (GBL n S. 458).

Die Entlohnung eines Werk tätigen richtet sich entsprechend den Festlegungen des für den Betrieb geltenden Rahmenkollektivvertrags über die Eingruppierung der mit dem Werk tätigen vereinbarten Arbeitsaufgabe nach der von ihm tatsächlich ausgeübten Tätigkeit.

Ist die Qualifikation des Werk tätigen jedoch höher, als es die von ihm ausgeübte Tätigkeit erfordert, so ist der Betrieb verpflichtet, entsprechende Vereinbarungen zu treffen, um einen qualifikationsgerechten Einsatz der Werk tätigen zu ermöglichen.

Stadtgericht von Groß-Berlin, Urteil vom 1. März 1976 - III BAB 21/76.

Die Klägerin ist beim Verklagten als chemisch-technische Assistentin tätig. Sie führt entsprechend ihrer im Arbeitsvertrag vereinbarten und im Funktionsplan festgelegten Arbeitsaufgabe chemische und physikalische Analysen für Kosmetika und Haushaltschemikalien durch. Dafür wird sie nach der Gehaltsgruppe 5 entlohnt.

Den Antrag der Klägerin, den Verklagten zu verpflichten, sie wegen ihrer höheren Qualifikation nach der Gehaltsgruppe 6 zu entlohnen, hat die Konfliktkommission zurückgewiesen.

Die gegen diesen Beschluß erhobene Klage hat das Stadtbezirksgericht mit der Begründung zurückgewiesen, daß die von der Klägerin ausgeübte Tätigkeit entsprechend den Qualifikationsmerkmalen der zutreffenden Tariftabelle nach der Gehaltsgruppe 5 zu bewerten sei. Die höhere Qualifikation der Klägerin ändere daran nichts.

Die Berufung der Klägerin, mit der sie sich gegen dieses Urteil wendet, hatte keinen Erfolg.

Aus den Gründen:

Die Rechtsgrundlage für die Entlohnung der Werk tätigen ist die jeweils für den Betrieb zutreffende kollektivvertragliche Entlohnungsregelung, die für die nach § 42 Abs. 1 GBA vorzunehmende Eingruppierung der im Betrieb vorkommenden Arbeitsaufgaben bestimmend ist.

Nach der Tabelle 1 des für den Betrieb der Verklagten geltenden Rahmenkollektivvertrags gehört zur Charakterisierung der Arbeitsaufgaben der Gehaltsgruppe 5 entweder die Leitung eines kleinen Arbeitsbereichs, in dem entsprechend dem Kompliziertheitsgrad der Aufgaben vorwiegend Mitarbeiter der Gehaltsgruppen 3 und 4 tätig sind, oder die selbständige und eigenverantwortliche Durchführung aller Arbeiten in einem Sachgebiet, sofern die Anforderungen den an die o. g. Leiter von Arbeitsbereichen gestellten entsprechen, und die Verantwortung für die Anleitung anderer Mitarbeiter. Als erforderliche Qualifikation ist der Facharbeiterabschluß genannt, wobei für diese Arbeitsaufgaben u. a. chemisch-technische Assistenten angeführt sind.

Diese Arbeiten verrichtet die Klägerin in Übereinstimmung mit ihrem Arbeitsvertrag und dem Funktionsplan. Ihre Arbeitsaufgabe ist daher durch den Verklagten zutreffend in die Gehaltsgruppe 5 eingruppiert worden. Einen höheren Entlohnungsanspruch hat sie nicht, da sich nach § 42 Abs. 2 Satz 1 GBA dieser Anspruch nach der Lohn- bzw. Gehaltsgruppe richtet, die der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsaufgabe entspricht. Daß die Klägerin den Fachschulabschluß als chemisch-technische Assistentin besitzt und in der Lage ist, auch andere Arbeiten auszuführen, ändert an der Entlohnung nach der Gehaltsgruppe 5 nichts, denn die Entlohnung richtet sich nicht nach der vorhandenen Qualifikation, sondern nach der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit.

Bei der höheren Qualifikation der Klägerin ist der Verklagte allerdings gehalten, nach § 18 der AO zur Bildung und Eingruppierung von Arbeitsbereichen vom

1. September 1961 (GBL II S. 458) zu verfahren, also entweder die Arbeitsaufgabe der Klägerin entsprechend zu erweitern oder eine andere Arbeitsaufgabe mit ihr zu vereinbaren bzw., soweit das gegenwärtig nicht möglich sein sollte, schriftliche Festlegungen über den Zeitpunkt der in Betracht kommenden Änderungen zu treffen, damit im Interesse des rationellen Einsatzes der Arbeitskräfte ein Einsatz der Klägerin entsprechend ihrer Qualifikation möglich wird.

§ 14 FörderungsVO; § 5 Abs. 1 der L DB zur PrämienVO.

1. Im Betriebskollektivvertrag festgelegte Zuschläge zur Jahresendprämie für langjährige Betriebszugehörigkeit stehen auch den Werk tätigen zu, die nach Beendigung ihres Ehrendienstes in der NVA erstmalig ein Arbeitsrechtsverhältnis zum Betrieb annehmen, wenn sie unter Anrechnung ihrer Dienstzeit in den bewaffneten Organen die Voraussetzungen für langjährige Betriebszugehörigkeit erfüllen.

2. Werden Zuschläge für langjährige Betriebszugehörigkeit nach den Festlegungen im BKV als Bestandteil der Jahresendprämie gewährt, sind bei anteiliger Auszahlung der Jahresendprämie auch die Zuschläge nrr anteilig zu zahlen.

Stadtgericht von Groß-Berlin, Urteil vom 13. Februar 1976 - 111 BAB 13/76.

Der Verklagte hat nach Ableistung seines dreijährigen Wehrdienstes am 29. November 1974 beim Kläger ein Arbeitsrechtsverhältnis begründet. Der Kläger hat die