

sächlich in den verschiedenen AO über Reisekostenvergütung, Trennungsentschädigung und Umzugskostenvergütung geregelt sind,

- die Berechnung des Durchschnittslohns, für die die VO über die Berechnung des Durchschnittsverdienstes und über die Lohnzahlung vom 21. Dezember 1961 (GBl. II S. 551) i. d. F. der 2. VO vom 27. Juli 1967 (GBl. II S. 511) mit einigen Einschränkungen weiter gilt.³

Das AGB hat diejenigen Bestimmungen des GBA zu Lohn und Prämie übernommen, die sich in der Praxis bewährt haben. Geändert oder ergänzt wurden die bisher geltenden Vorschriften auf diesem Gebiet zu solchen Fragen, in denen die Regelungen nicht mehr den Bedingungen der weiteren Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft entsprachen, unvollständig bzw. zu allgemein oder für die Anwendung in der Praxis nicht eindeutig und verständlich genug waren. Auf einige wesentliche inhaltliche Veränderungen soll im folgenden eingegangen werden.

Die Eingruppierung

Die Festlegung der Lohn- bzw. Gehaltsgruppe

Für die Eingruppierung ist in § 101 Abs. 1 Satz 1 festgelegt, daß sich die Lohn- bzw. Gehaltsgruppe, die für die zwischen dem Werk tätigen und dem Betrieb vereinbarte Arbeitsaufgabe zutrifft, prinzipiell aus den jeweils geltenden Eingruppierungsunterlagen ergibt. Damit wird klar gestellt, daß die Eingruppierungsunterlagen der RKVs direkte Anspruchsregelungen sind, von denen im Betrieb nicht abgewichen werden darf. Die bisher aus § 42 Abs. 1 GBA abgeleitete Auffassung, die zutreffende Lohn- bzw. Gehaltsgruppe werde stets im Betrieb festgelegt, wofür die Eingruppierungsunterlagen lediglich die Grundlage zu bilden haben, trifft somit nicht mehr zu.

Gemäß § 100 AGB sind die Eingruppierungsunterlagen als Bestandteile der RKVs zwischen den zuständigen zentralen Staatsorganen und den Zentralvorständen der zuständigen Industriegewerkschaften und Gewerkschaften zu vereinbaren.

Im Betrieb ist die zutreffende Lohn- bzw. Gehaltsgruppe — durch Vereinbarung zwischen Betriebsleiter und zuständiger betrieblicher Gewerkschaftsleitung — lediglich dann festzulegen, wenn es für im Betrieb vorhandene, mit Werk tätigen vereinbarte Arbeitsaufgaben keine zutreffenden Eingruppierungsunterlagen gibt (§ 101 Abs. 1 Satz 2). Die Grundlage für diese Festlegung im Betrieb muß sich aus dem RKV ergeben. Sie wird bei Anwendung der Methode der Arbeitsklassifizierung unmittelbar in der Rahmenmethodik bestehen.

Bei Arbeitsstreitfällen über die Eingruppierung haben die Organe zur Entscheidung dieser Streitfälle die richtige Anwendung dieser Grundlagen zu überprüfen. Sie können den Rechtsstreit nicht mehr durch das Heranziehen der Eingruppierungsunterlage einer „ähnlichen Arbeitsaufgabe“ bzw. einer Arbeitsaufgabe, die der in Frage stehenden „am meisten entspricht“, entscheiden.

Betriebsliste der Eingruppierung

Durch die präzisierte Regelung der Festlegung der zutreffenden Lohn- bzw. Gehaltsgruppe mußte die Betriebsliste der Eingruppierung eine andere Bedeutung erhalten, als ihr bisher zugesprochen wurde. Sie kann, wie das § 101 Abs. 2 bestimmt, nur den Charakter einer Zusammenfassung der bereits eingruppierten Arbeitsaufgaben im Sinne einer Dokumentation zur Information der Werk tätigen haben. Sie bildet nicht mehr die normative Regelung der Eingruppierung der Arbeitsaufgaben im Betrieb, was aus § 42 Abs. 1 letzter Satz GBA entnommen werden konnte. Ihr kommt somit nicht mehr die Bedeutung einer Rechtsgrundlage der Eingruppierung zu.

Bei Arbeitsstreitfällen kann demnach die Entscheidung nicht auf ihrer Grundlage getroffen werden, sondern es ist zu überprüfen, welche Lohn- bzw. Gehaltsgruppe sich direkt aus den Eingruppierungsunterlagen oder — wenn solche für die betreffende Arbeitsaufgabe nicht existieren — aus der Vereinbarung zwischen Betriebsleiter und zuständiger betrieblicher Gewerkschaftsleitung ergibt. Dabei ist im letztgenannten Fall in die Überprüfung einzubeziehen, ob die Vereinbarung den Festlegungen im RKV entspricht. Unterlaufen dem Betrieb Fehler bei der Eingruppierung, dann hat das angerufene Organ zur Entscheidung des Arbeitsstreitfalls die zutreffende Gruppe selbst zu ermitteln.

Ausnahmen von der einheitlichen Eingruppierung

Das AGB enthält in § 101 Abs. 3 — übereinstimmend mit der bereits in § 42 Abs. 1 GBA fixierten Auffassung — den Grundsatz, daß unabhängig von der Zusammensetzung der Arbeitsaufgabe dafür nur eine Lohn- bzw. Gehaltsgruppe gilt, so daß der Werk tätige für alle Tätigkeiten, die zu seiner Arbeitsaufgabe gehören, den gleichen Lohnsatz erhält. Es läßt jedoch im Unterschied zu dem in der bisherigen Rechtsprechung vertretenen Prinzip der einheitlichen Eingruppierung aller Bestandteile der Arbeitsaufgabe davon Ausnahmen zu. Im RKV kann eine andere Regelung getroffen werden, wenn es die Besonderheit der Arbeit erfordert. Damit wird den in der Praxis noch anzutreffenden Fällen Rechnung getragen, daß in Arbeitsaufgaben von Arbeitern teilweise Arbeitsgänge (bzw. Arbeitsaufträge) zu vereinigen sind, für die nicht die gleiche Lohngruppe gelten kann, weil die Unterschiede so erheblich sind, daß mit der einheitlichen Eingruppierung das sozialistische Leistungsprinzip verletzt würde und die stimulierende Funktion des Lohns nicht erfüllt werden könnte.

Soweit im zutreffenden RKV solche Ausnahmen geregelt sind, hat der Werk tätige Anspruch auf Lohn nach den Lohngruppen, die für die unterschiedlich eingruppierten Arbeitsaufträge bzw. Arbeitsgänge gelten. Dabei ist zu berücksichtigen, daß der RKV selbstverständlich die Anzahl der zulässigen Lohngruppen für eine Arbeitsaufgabe beschränken kann. Voraussetzung für die Anwendung unterschiedlicher Lohngruppen für die verschiedenen Arbeitsaufträge bzw. Arbeitsgänge ist außerdem, daß die gesamte Arbeitsaufgabe mit dem Werk tätigen vertraglich vereinbart ist, da sonst hinsichtlich der nicht vereinbarten Teile ein Fall der Übertragung einer anderen Arbeit vorliegt, bei dem sich die Lohnansprüche des Werk tätigen dann nach § 89 richten.

Lohnanspruch und Qualifikation des Werk tätigen

Zur Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, zur vollen Nutzung des Arbeitsvermögens des Werk tätigen und zur Sicherung der vollen Erfüllung der Arbeitsaufgabe durch jeden Werk tätigen verpflichtet das AGB den Betrieb, mit dem Werk tätigen eine solche Arbeitsaufgabe zu vereinbaren, die seinem Qualifikationsgrad entspricht. Muß ausnahmsweise eine Arbeitsaufgabe vereinbart werden, für die der Werk tätige den erforderlichen Qualifikationsgrad (Facharbeiter, Meister, Fach- oder Hochschulabschluß) in dem der Arbeitsaufgabe entsprechenden Beruf noch nicht besitzt, hat der Betrieb für die Qualifizierung des Werk tätigen zu sorgen, damit die Übereinstimmung von erforderlichem und tatsächlich vorhandenem Qualifikationsgrad möglichst schnell herbeigeführt wird (§ 102 Abs. 2). Mit der Erfüllung und Durchsetzung dieser Pflichten des Betriebes muß erreicht werden, daß der Werk tätige nur noch in Ausnahmefällen und nur während einer bestimmten Qualifizierungszeit nicht den für die vereinbarte Arbeitsaufgabe geforderten Qualifikationsgrad besitzt. Auf dieser Basis regelt § 102 Abs. 1, daß der Werk tätige — ohne Rücksicht auf die tatsächlich vorhandene Qualifikation — Anspruch auf Lohn nach der für die vereinbarte Arbeitsaufgabe zutreffenden Lohn- bzw. Gehaltsgruppe hat.