

Rechtsprechung

Arbeitsrecht

§§ 2 Abs. 3, 10 Abs. 1 Ziff. 3 ZPO; § 100 ff. AGB.

1. Zur Verpflichtung des Gerichts, auf eine sachdienliche Antragstellung hinzuwirken, die dem mit der Klage verfolgten Anliegen entspricht.

2. In LiOhnstreitfällen ist ausnahmsweise ein Feststellungsantrag dort zulässig und geboten, wo zwar ein bestimmter Betrag nicht gefordert werden kann, der Werk tätige aber ein rechtliches Interesse an der Klarstellung darüber hat, welcher Gehaltsgruppe das tatsächlich gezahlte Gehalt für die ausgeübte Tätigkeit zuzuordnen ist.

OG, Urteil vom 10. Februar 1989 - OAK 1/89.

Der Kläger zu 1) und die Klägerin zu 2) sind beim Verklagten seit vielen Jahren auf dem Gebiet der Datenverarbeitung tätig. Da sie annahmen, daß die Vereinbarung zwischen dem Ministerrat der DDR, Staatssekretariat für Arbeit und Löhne, und dem Bundesvorstand des FDGB zur leistungsorientierten Lohngestaltung für Fachkräfte der Datenverarbeitung in Rechenzentren der Industrie, des Bauwesens und anderer Bereiche der Volkswirtschaft mit Wirkung vom 1. April 1987 für sie eine neue Tätigkeitsbezeichnung und eine höhere Entlohnung nach der Gehaltsgruppe 13 bewirke, stellten sie entsprechende Anträge an die Konfliktkommission. Der Verklagte vertrat die Auffassung, daß er der genannten Vereinbarung dadurch Rechnung getragen habe, daß er den Klägern Änderungsverträge mit Arbeitsaufgaben angeboten habe, für die die Gehaltsgruppe 12 vorgesehen war.

Die Konfliktkommission brachte in ihren Beschlüssen zum Ausdruck, daß zwischen der vom Betrieb für verbindlich erklärten Aufgabenstellung und der genannten Vereinbarung keine Übereinstimmung bestehe. Sie empfahl dem Direktor des Betriebes, diese Übereinstimmung herzustellen. Für eine Änderung der Eingruppierung der Tätigkeiten der Kläger von der Gehaltsgruppe 12 in die Gehaltsgruppe 13 hat die Konfliktkommission ihre Zuständigkeit verneint.

Gegen die Beschlüsse der Konfliktkommission wandten sich die Kläger mit ihren Einsprüchen an das Kreisgericht. Zur Begründung führten sie aus, die Konfliktkommission habe zwar in ihrem Sinne entschieden, jedoch sei der Direktor des Betriebes der Empfehlung nicht nachgekommen. Deshalb müsse das Gericht angerufen werden.

Die Kläger beantragten u. a., ihre Tätigkeiten vom 1. April 1987 an in die für die Arbeitsaufgaben „Gruppenleiter Rechenzentrum, Rechenbetrieb“ bzw. „Gruppenleiter Datenverarbeitungsprojektierung“ festgelegte Gehaltsgruppe 13 einzugruppieren.

Nach Aussprachen mit den Klägern gemäß § 28 Abs. 2 ZPO wies das Kreisgericht die Klagen als offensichtlich unbegründet ab. Hierzu führte es im wesentlichen aus, die Änderung einer Betriebsliste oder der darin enthaltenen Funktionsbezeichnungen sei nicht Sache der Rechtsprechung.

Gegen diese Beschlüsse richteten sich die Beschwerden der Kläger. Sie präzisierten ihr Begehren dahin, den Betrieb zur Zahlung eines Differenzbetrages von monatlich jeweils 180 M Gehalt zu verpflichten.

Das Bezirksgericht wies die Beschwerden als offensichtlich unbegründet ab und führte dazu aus: Konfliktkommission und Kreisgericht hätten zutreffend erkannt, daß der Gerichtsweg für das Verlangen der Kläger nicht gegeben sei. Ausgehend von der gültigen Betriebsliste sei die Arbeitsaufgabe Gruppenleiter Produktion bzw. Datenerfassung/Datenverarbeitung zutreffend in die Gehaltsgruppe 12 eingruppiert. Eine inhaltliche Prüfung der Eingruppierung der Arbeitsaufgabe sei nicht möglich. Außerdem sei eine Entscheidung in zweiter Instanz nur im Rahmen des bisher geltend gemachten Anspruchs möglich.

Gegen die Beschlüsse richten sich die Kassationsanträge des Präsidenten des Obersten Gerichts, die Erfolg hatten.

Aus der Begründung:

Zutreffend wird in den Kassationsanträgen gerügt, daß die Beschlüsse des Bezirksgerichts das Gesetz durch unzutreffende Auffassungen über die Zulässigkeit des Gerichtsweges (§ 4 GVG, § 296 AGB, § 18 KKO) sowie über die Befugnisse des Rechtsmittelgerichts (§ 154 Abs. 1 i. V. m. § 159 Abs. 3 ZPO) verletzen.

Erkennbar ging es den Klägern bereits bei ihren Anträgen an die Konfliktkommission um die Entlohnung ihrer Tätigkeit nach der Gehaltsgruppe 13. Nachdem die Konfliktkommission ihre Auffassung zum Streitfall in ihren Beschlüssen nur in die Gestalt einer Empfehlung gekleidet hatte, verfolgten die Kläger ihr Anliegen, für die von ihnen ausgeübte Tätigkeit vom 1. April 1987 an nach der Gehaltsgruppe 13 entlohnt zu werden, auch in ihren Klagen weiter. Die darin gestellten Anträge zur teilweisen Aufhebung bzw. Ergänzung der Betriebsliste, zur Gestaltung des Änderungs- bzw. Funktionsplanes fallen zwar nicht in die gerichtlichen Kompetenzen, münden aber in der Forderung, für die ausgeübte Tätigkeit die richtige Entlohnung zu erhalten, die ihnen der Betrieb bisher vorenthalten habe.

Für derartige Streitfälle sind die Gerichte und Konfliktkommissionen zweifellos zuständig. Daran ändert auch nichts der Umstand, daß ein Werk tätiger mit seinem Antrag fälschlich die richtige Eingruppierung seiner Tätigkeit verlangt. In diesem Falle ist es vielmehr die Aufgabe des Gerichts, dem eine Eingruppierung von Arbeitsaufgaben tatsächlich nicht obliegt, auf eine sachdienliche, dem mit der Klage verfolgten Anliegen entsprechende Antragstellung hinzuwirken (§ 2 Abs. 3 ZPO). Soweit zwischen der tatsächlichen und der angestrebten Entlohnung eine Differenz besteht, müßte Gegenstand des Klageantrags das Verlangen auf deren Nachzahlung sein, wobei die Nachforderung betragsmäßig zu bestimmen wäre. Ein Feststellungsantrag ist ausnahmsweise dort zulässig und geboten, wo zwar ein bestimmter Betrag nicht gefordert werden kann, der Werk tätige aber an der Klarstellung ein rechtliches Interesse hat, welcher Gehaltsgruppe das tatsächlich gezahlte Gehalt zuzuordnen ist. Das rechtliche Interesse ist zu bejahen, wenn streitig ist, welcher Gehaltsgruppe das tatsächlich gezahlte Gehalt für die ausgeübte Tätigkeit zuzuordnen ist, und der Endbetrag einer in Betracht kommenden Gehaltsgruppe den Anfangsbetrag der nächst höheren Gehaltsgruppe übersteigt. Für den Werk tätigen ist durchaus von Bedeutung, ob er mit seinem Grundgehalt im Endbereich der einen oder im Anfangsbereich der anderen, höheren Gehaltsgruppe liegt. Daraus können sich für ihn gehaltliche Entwicklungsmöglichkeiten ableiten, selbst wenn gegenwärtig keine Gehaltsforderung geltend gemacht werden kann.

Das Bemühen der Konfliktkommission und der Gerichte hätte also darauf gerichtet sein müssen, zunächst das im Streitfall verfolgte Anliegen der Kläger, das in ihren Anträgen bzw. Klagen für die Rechtsprechung nur scheinbar als nicht zulässig erschien, durch Ausübung der Hinweispflicht klarzustellen. Beide Kläger haben im übrigen mit der Präzisierung ihres Klageantrags, den Betrieb zur Zahlung einer Gehaltsdifferenz von 180 M je Monat an sie zu verpflichten, bei zutreffender Wertung des Prozeßstoffs nicht etwa erstmals vor dem Bezirksgericht die Forderung erhoben, sie gemäß der ausgeübten Tätigkeit zu entlohnen. Deshalb gab es prozessual keine Hindernisse, sich der Klärung dieser Frage zu widmen. Dabei wäre in erster Linie in Betracht gekommen, den Streitfall dazu nach Aufhebung der fehlerhaften Beschlüsse des Kreisgerichts an dieses Gericht zurückzuverweisen, weil im erstinstanzlichen Verfahren keine inhaltliche Erörterung der Gehaltsforderungen der Kläger stattgefunden hatte.

Nach Aufhebung der Beschlüsse des Bezirksgerichts, die mit dem Gesetz nicht im Einklang stehen, waren also auf die Beschwerden der Kläger die Beschlüsse des Kreisgerichts, mit denen unzutreffend der Gerichtsweg für die erhobenen Forderungen verneint wurde, gleichfalls aufzuheben. Der Senat konnte jedoch angesichts des bisher nicht aufgeklärten Sachverhalts über die Streitfälle nicht abschließend entscheiden. Vielmehr war die Zurückverweisung an das Kreisgericht erforderlich (§ 162 Abs. 1 ZPO).

Das Kreisgericht wird nunmehr davon auszugehen haben, daß es sich bei den Gehaltsforderungen um Streitfälle handelt, für die der Gerichtsweg gegeben ist. Im Hinblick auf die vor der Konfliktkommission vorgetragenen Einwendungen des