

lassung seitens der Betriebsverwaltung zu bewirken — steht unter der Strafdrohung von zwei bis vier Monaten Gefängnis; die Betriebsleiter müssen Fälle des eigenmächtigen Verlassens dem Gericht übergeben, sonst machen sie sich selbst strafbar<sup>1)</sup>.

Man darf diese sowjetische Regelung nicht dahin mißverstehen, als ob die Arbeiter und Angestellten ganz allgemein zwangsweise in den einmal eingegangenen Arbeitsverhältnissen festgehalten würden. In den meisten Fällen wird eine Einigung der Vertragsparteien über die von der einen oder anderen Seite begehrte Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Aber die Rechtsordnung gibt die Möglichkeit, in Fällen einer wirtschaftlichen Fluktuation die Abwanderung der Beschäftigten zu verhindern.

Eine solche Abkehr von der einseitigen Lösbarkeit des Arbeitsvertragsverhältnisses ist in der volkseigenen Wirtschaft der Deutschen Demokratischen Republik nicht vollzogen worden. Im Gegenteil hat man in der VO über Kündigungsrecht vom 7. Juni 1951 durch die allgemeine Kündigungsfrist von 14 Tagen (§ 5) mindestens für die Angestellten die einseitige Kündigung ihres Arbeitsvertragsverhältnisses noch erleichtert. Aber für gewisse Gruppen von Angestellten sind doch zur Vermeidung der offensichtlichen Schäden, die eine schnelle Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses für die Allgemeinheit herbeiführen kann, längere Kündigungsfristen ermöglicht (§§ 2 und 3). Das gilt z. B. für die in der Land- und Forstwirtschaft Beschäftigten und für Personen, mit denen Einzelarbeitsverträge schriftlich abgeschlossen werden. So wird in dem Muster des Einzelvertrages, das der 3. DurchfBest zur VO über die Verbesserung der Entlohnung der Arbeiter und Angestellten in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben vom 25. Mai 1951 (GBl. S. 448) beigegeben ist, als § 7 Abs. 1 Satz 1 vorgesehen: „Das Vertragsverhältnis kann beiderseitig mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluß eines jeden Kalenderjahres gekündigt werden.“\* S.

<sup>1)</sup> vgl. Lehrbuch des sowjetischen Arbeitsrechts, Berlin 1952, S. 269 ff.

Eine unmittelbare Verlängerung der Kündigungsfristen bringt die VO über die Vergütung der Tätigkeit der Lehrkräfte und der Pionierleiter an allgemeinbildenden Schulen sowie der Lehrkräfte für die Lehrer- und Erzieherbildung vom 19. Dezember 1952 (GBl. S. 1359). Sie bestimmt in § 6, daß das Arbeitsvertragsverhältnis dieser Personen beiderseits nur zum Ende eines Schuljahres mit 3 Monaten Kündigungsfrist gekündigt werden kann. Eine entsprechende Regelung bringt § 5 der VO über die Vergütung der Tätigkeit der Lehrkräfte im Berufsschulwesen vom 22. Januar 1953 (GBl. S. 185) und ähnlich § 10 der VO über die Vergütung der Tätigkeit der Lehrkräfte an den Fachschulen vom gleichen Tage (GBl. S. 202).

Mit Rücksicht auf die grundsätzliche Verschiedenheit der Fluktuation im kapitalistischen und im sozialistischen Wirtschaftssystem wird man auch die erwähnte Kündigungsverordnung der Deutschen Demokratischen Republik vom 7. Juni 1951 darauf prüfen müssen, ob die Angabe von Kündigungsgründen, die in § 5 der Verordnung für die Kündigung verlangt wird, nicht auch für die Kündigung des Werkstätigen gilt und welche Bedeutung bei dem Wesen der volkseigenen Wirtschaft der Bestimmung des § 10 der Verordnung zukommt, daß die Kündigung unwirksam ist, wenn sie die sozialen und demokratischen Grundsätze des Arbeitslebens verletzt. Doch bedürfen diese Fragen einer umfassenden Behandlung im Rahmen einer Untersuchung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der volkseigenen Wirtschaft.

In der Deutschen Demokratischen Republik liegt das Schwergewicht auf der mittelbaren Bekämpfung der Fluktuation, insbesondere durch vorbildliche Ausgestaltung der volkseigenen Betriebe. Werden hier die betrieblichen Einrichtungen und die soziale und kulturelle Betreuung der Belegschaft ständig verbessert, so läßt sich ohne unmittelbare rechtliche Eingriffe das Ziel erreichen, das § 26 des Gesetzes der Arbeit aufzeigt und das die beste Gewähr gegen Fluktuationen der Werkstätigen bietet: die feste Verbundenheit der Arbeiter und Angestellten mit ihrem Betrieb.

## Zur Frage der Beweislast bei der materiellen Verantwortlichkeit der Arbeiter und Angestellten in der volkseigenen und ihr gleichgestellten Wirtschaft

Von Rudolf S c h n e i d e r , beauftragt mit der Wahrnehmung einer Dozentur an der Juristischen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin

Das Problem der materiellen Verantwortlichkeit der Arbeiter und Angestellten für einen dem Betrieb zugefügten Schaden ist in der Literatur bereits mehrfach behandelt worden<sup>1)</sup>, allerdings lediglich unter dem Gesichtspunkt der Haftung der Angestellten des staatlichen und genossenschaftlichen Handels für Fehlbestände an Waren und Geld (sog. Mankohaftung). In diesen Beiträgen wurde auch die Frage berührt, welcher der Beteiligten des Arbeitsverhältnisses das Vorliegen oder Nichtvorliegen der Voraussetzungen der materiellen Verantwortlichkeit der Angestellten zu behaupten und zu beweisen habe. Unlängst hat Hintze<sup>1)</sup> die Diskussion fortgesetzt und speziell zur Beweislast Stellung genommen. Hintze ist — wie auch vor ihm schon sinngemäß Rothe — der Meinung, daß die früheren Diskussionen „im wesentlichen die strittigen Rechtsfragen gelöst und einer einheitlichen Behandlung durch die Arbeitsgerichte den Weg geebnet“ haben, daß dagegen — wie eine Analyse der Arbeitsrechtsprechung ergebe — die Frage des Verschuldensbeweises noch ungeklärt sei. So richtig die letzte Fest-

Stellung ist, so wenig kann der ersten zugestimmt werden. Ganz im Gegenteil: es bestehen erhebliche Unklarheiten und grundsätzlich falsche Auffassungen über die Grundlagen und Voraussetzungen der materiellen Verantwortlichkeit der Arbeiter und Angestellten, und eben diese sind auch die Ursache der falschen Ansichten über die Beweislast. Das ist nicht verwunderlich, wenn man den engen Zusammenhang bedenkt, der zwischen der Funktion der materiellen Verantwortlichkeit, ihren Grundlagen und Voraussetzungen und der Beweislast für das Vorliegen oder Nichtvorliegen der Voraussetzungen der materiellen Verantwortlichkeit besteht. Eine Isolierung des einen vom anderen muß notwendig zu falschen Ergebnissen führen.

Es ist deshalb nicht zu vermeiden, unter Beachtung der in diesem Rahmen notwendigen Beschränkung auf die grundlegenden Probleme kurz einzugehen.

### I

Es ist klar, daß die Normen über die arbeitsrechtliche materielle Verantwortlichkeit und damit auch die über die Beweislast im System der Regeln, die dem Schutze des sozialistischen Eigentums als ökonomischer Grundlage unserer Gesellschaftsordnung dienen, einen hervorragenden Platz einnehmen. Deswegen dürfen alle Probleme der arbeitsrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit nicht von deren Funktion losgelöst werden. Diese besteht darin, das sozialistische Eigentum zu schützen, die sozialistische Organisation der Arbeit zu entwickeln, die Wirtschaftliche Rechnungsführung durchsetzen zu helfen, die volle persönliche

<sup>1)</sup> vgl. Paul, „Die Mankohaftung der Angestellten“ in Arbeit und Sozialfürsorge 1951 S. 107, Rothe, „Zum Thema: Mankohaftung der Angestellten“ in Arbeit und Sozialfürsorge 1951 S. 282, Paul, „Einige Ergänzungen zum Problem der Mankohaftung“ in Arbeit und Sozialfürsorge 1952 S. 88, Liebscher, „Zur Haftungsfrage im Bereich der volkseigenen Wirtschaft“ in Arbeit und Sozialfürsorge 1952 S. 503, Kaiser, „Zur Frage der persönlichen Verantwortung und Haftung in den volkseigenen Betrieben“ in „Die Arbeit“ 1952 S. 99.

<sup>2)</sup> Hintze, „Einiges zur Mankohaftung“ in Arbeit und Sozialfürsorge 1953 S. 22.