

Gesetze und Verordnungen der Deutschen Demokratischen Republik auf ihn volle Anwendung finden. Diesen Anspruch hat er von dem Zeitpunkt an, von dem an er zu dem Betrieb gehört. Er gehört aber unabhängig von allen Formvorschriften spätestens in dem Augenblick zu dem Betrieb, wo er mit Wissen und Willen des Betriebes mit der Arbeitsleistung beginnt. Von dem Tag an muß er den Tariflohn erhalten, von dem Tag an hat er Urlaubsanspruch, von dem Tag an finden alle gesetzlichen Bestimmungen mit Einschluß der Kündigungsverordnung auf ihn Anwendung.

Deshalb hätte auch der Beklagte bei der Kündigung der Klägerin, die beim Zugang des Kündigungsschreibens schon 10 Tage lang Arbeit geleistet hatte, die zugunsten der Werk tätigen erlassenen Schutzbestimmungen respektieren müssen und nur mit Zustimmung der BGL und unter Angabe eines Kündigungsgrundes kündigen dürfen. Da dies nicht geschehen ist, ist die Klage begründet. Es war daher dem Antrag der Klägerin stattzugeben.

Das Berufungsgericht hält es jedoch für notwendig, noch einiges zur Formulierung des Kündigungsschreibens vom 15. September 1952 auszuführen.

Es ist unerfindlich, wie sich der Beklagte auf die nicht erteilte Zustimmung der BGL unter Hinweis auf § 2 Ziff. 3 des VBV-Tarifvertrages berufen kann. Der VBV-Tarifvertrag ist am 28. Dezember 1948 unterzeichnet worden. Seit dieser Zeit sind fast vier Jahre vergangen. In diesen vier Jahren ist die Entwicklung nicht stehen geblieben, sondern wir haben grundlegende Veränderungen durchgemacht. Wir sind sogar schon soweit, daß der Aufbau des Sozialismus proklamiert werden konnte. Diese Entwicklung hat auch die Stellung der BGL nicht unberührt gelassen. Im Jahre 1948 steckte die volkseigene Wirtschaft noch in den Anfängen. Damals war es durchaus zweckmäßig, der BGL bei den Einstellungen noch das Mitbestimmungsrecht einzuräumen und die BGL bei Fragen, die sich aus der Leitung des Betriebes ergaben, hinzuzuziehen. Deshalb bestand im Jahre 1948 in der volkseigenen Wirtschaft noch die Verpflichtung, die BGL bei Einstellungen zu befragen. Im Jahre 1952 würde jedoch eine Mitbestimmung der BGL bei Einstellungen mit den jetzt geltenden Grundsätzen in der Leitung der volkseigenen Wirtschaft nicht mehr zu vereinbaren sein. Nach dem Prinzip der wirtschaftlichen Rechnungsführung trägt die Leitung des volkseigenen Betriebes die volle Verantwortung, eine Verantwortung, die ihr niemand abnimmt und die niemand mit ihr teilt. Soweit es sich um Personalfragen handelt, ist die Kaderabteilung des volkseigenen Betriebes voll verantwortlich, sie hat ihre Kaderpolitik nach bestimmten Richtlinien durchzuführen. Das gleiche gilt für die Verwaltung. Hier sind sogar die Anforderungen, die wegen einer richtigen Personalpolitik an die Kaderabteilung gestellt werden, besonders groß. Die Durchführung dieser Kaderpolitik kann nicht von der Entscheidung der BGL abhängen. Es ist mit den Grundsätzen einer vernünftigen Kaderpolitik unvereinbar, wenn die Einstellung eines Verwaltungsfunktionärs an dem Nein der BGL scheitern könnte. Die volkseigene Wirtschaft hat aus dem Umstand, daß die Kaderabteilung für die Personalpolitik verantwortlich ist, die richtigen Schlüsse gezogen und in den Betriebskollektivverträgen von Anfang an die früher in den Betriebsvereinbarungen üblich gewesene Klausel, daß die BGL bei der Einstellung zuzustimmen habe, nicht mit aufgenommen. Was aber für die volkseigene Wirtschaft gilt, muß auch für die Verwaltung gelten, denn hier sind wegen der Kaderpolitik die Voraussetzungen die gleichen. Hier darf man auch nicht an einer noch nicht aufgehobenen Bestimmung eines veralteten Tarifvertrages kleben.

Wenn eine gesetzliche oder tarifvertragliche Bestimmung völlig losgelöst von der Entwicklung betrachtet wird, kann nichts Gutes dabei herauskommen. Auch für die Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen gelten die Grundsätze der Dialektik, daß keine einzige Erscheinung begriffen werden kann, wenn sie außerhalb des Zusammenhanges mit den sie umgebenden Erscheinungen betrachtet wird. Sieht man aber die Bestimmung des § 2 Ziff. 3 des VBV-Tarifvertrags im Zusammenhang mit der gesellschaftlichen Entwicklung der letzten vier Jahre, dann muß man unbedingt zu dem Schluß kommen, daß diese Bestimmung durch die

Entwicklung längst überholt ist, daß die Tatsachen hier ein neues Recht geschrieben haben. Im übrigen haben auch die Kaderabteilungen der Verwaltungen im allgemeinen die Entwicklung richtig verstanden, denn in der Praxis stimmt die BGL bei Einstellungen nicht mehr zu. Um so mehr muß es befremden, daß im Falle der Klägerin von der Kaderabteilung einer so wichtigen Behörde wie dem Rat des Bezirkes die Zustimmung der BGL für notwendig erachtet wird.

Es kommt weiter hinzu, daß die BGL, wie der Vertreter des Beklagten auf Befragen des Vorsitzenden angegeben hat, überhaupt nicht um die Zustimmung angegangen wurde. Wenn die Kaderabteilung des Beklagten daher der Meinung war, ohne Zustimmung der BGL könne niemand in der Verwaltung tätig sein, dann hätte sie nach Treu und Glauben auch diese Zustimmung verlangen müssen. Es widerspricht aber Treu und Glauben, eine Arbeitskraft anzustellen, in ihr die Vorstellung zu erwecken, daß alles in Ordnung sei und dann nach 10 Tagen mit der Begründung zu kündigen, daß die BGL, die man gar nicht gefragt hat, die Zustimmung nicht erteilt habe. Wenn die Ansicht der Kaderabteilung des Beklagten zu § 2 Ziff. 3 des VBV-Tarifvertrags richtig wäre, dann hätte sie durch die Nichtbefragung der BGL einen Fehler begangen. Auf diesen Fehler darf sie sich aber nicht zu Lasten der Klägerin berufen. Wer einen Fehler begeht, muß dafür einstehen, er kann daraus nicht noch Vorteile zu ziehen versuchen.

Es ist bedauerlich, daß durch die Verletzung der zum Schutze der Werk tätigen erlassenen Vorschriften durch die Kaderabteilung des Beklagten der Gesellschaft ein Schaden entsteht, der einmal in der Gehaltszahlung von 266,25 DM ohne Arbeitsleistung, zum anderen in den an die Gegenseite zu erstattenden Anwaltskosten besteht.

Damit ein soldier Schaden nach Möglichkeit in Zukunft vermieden wird, ist in dem Urteil auf die von der Kaderabteilung begangenen Fehler hingewiesen worden, damit diese die Möglichkeit hat, aus diesen Fehlern zu lernen. Der Schaden hätte weit größer sein können, wenn die Klägerin sich nicht sofort um eine andere Arbeit bemüht, sondern erst den Ausgang des Rechtsstreites abgewartet hätte. Nach § 13 der Kündigungsverordnung hätte dann nämlich das Gehalt bis zu einer ordnungsgemäßen Kündigung nachgezahlt werden müssen.

Über das Wesen des Arbeitslohns in der volkseigenen und in der privatkapitalistischen Wirtschaft.

LAG Dresden, Urt. vom 2. Mai 1952 — I LA 35/52.

Der Kläger ist als Glasmacher bei der Beklagten, einem privaten Glaswerk, beschäftigt. Er arbeitet im Stücklohn, und zwar im Akkordlohn; seine Entlohnung erfolgt nach den Bestimmungen des Tarifvertrages für die Betriebe der Glasindustrie.

In der Zeit vom 29. Oktober bis 26. Dezember 1950 hat der Kläger den Akkordrichtsatz nicht immer erreicht. Zwischen den Parteien besteht Meinungsverschiedenheit darüber, welcher Lohn an einen Arbeiter zu zahlen ist, der im Akkordlohn arbeitet, aber die Höhe des Akkordlohnrichtsatzes nicht erreicht. Die Beklagte ist der Meinung, daß, wenn im Akkordlohn gearbeitet wird, der Verdienst sowohl nach oben als auch nach unten unbegrenzt sei, mit der Einschränkung, daß der gesetzlich gesicherte Stundenmindestlohn von 0,50 DM nicht unterschritten werden dürfe. Der Kläger beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn den Unterschiedsbetrag zwischen dem Akkordrichtsatzlohn und dem tatsächlich ausgezahlten Lohn zu zahlen. Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag verurteilt.

Hiergegen richtet sich die Berufung der Beklagten. Sie wendet sich dagegen, daß das Arbeitsgericht den Leistungslohn einerseits und den Stücklohn, insbesondere den Akkordlohn, andererseits unterschiedlich behandelt. Sie ist der Auffassung, auch der Stück- und Akkordlohn sei letzten Endes Leistungslohn und mithin wie dieser zu behandeln.

Über den Unterschied zwischen dem Leistungslohn in volkseigenen Betrieben und dem Akkordlohn in privatkapitalistischen Betrieben hat das LAG die nachstehenden Ausführungen gemacht.

Aus den G r ü n d e n :

... Überall dort, wo unter kapitalistischen Bedingungen produziert wird, ist der Arbeitslohn stets der Ausdruck der Ausbeutung des Arbeiters durch den Kapitalisten, der Ausdruck eines Ausbeutungsverhältnisses, das allerdings durch bestimmte ökonomische Beziehungen, nämlich durch das kapitalistische Lohnsystem, verhüllt wird. Zu dieser Verschleierung haben die verschiedenen Stücklohnformen wesentlich beigetragen. Das trifft vor allem auf den Akkordlohn zu, der geradezu den Anschein erweckt, als ob der Arbeiter tat-