

selbst durch seine Arbeit Vorbild sein.²²⁾ Das gilt besonders auch von den Mitarbeitern der Justizverwaltungsstellen; denn die Instruktoren des Ministeriums der Justiz müssen auf der Analyse der Rechtsprechung durch die Justizverwaltungsstellen und die Bezirksgerichtsdirektoren aufbauen können und sollen nicht

22) vgl. Benjamin in NJ 1953 S. 265.

Aus der Kassationsrechtsprechung in Arbeitsgerichtssachen

Von KARL HINTZE, Richter am Obersten Gericht der Deutschen Demokratischen Republik, und Dr. LUDWIG LANGNER, Staatsanwalt beim Generalstaatsanwalt der Deutschen Demokratischen Republik

Um die Rechtsprechung in Arbeitsgerichtsstreitigkeiten im Sinne einer einheitlichen, der demokratischen Gesetzlichkeit entsprechenden Entwicklung anzuleiten, wurde durch die Erste Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über die Errichtung des Obersten Gerichtshofes und der Obersten Staatsanwaltschaft der Deutschen Demokratischen Republik vom 20. Dezember 1951 (GBl. S. 1179) die Möglichkeit geschaffen, rechtskräftige Entscheidungen der Arbeitsgerichte zu kassieren. Damit wurde ein bedeutsamer Zweig unserer Rechtspflege seinem bisherigen, von der sonstigen Rechtspflege fast unbeeinflussten Eigenleben entzogen. Wenn die Arbeitsgerichte auch zur Zeit noch auf veraltungsmäßigem Gebiete von den Zivilgerichten getrennt sind, so ist doch mit der im Rahmen der Kassationspraxis ausgeübten Überprüfung und Anleitung der Rechtsprechung durch das Oberste Gericht die bis dahin auch verfahrensmäßig bestehende Trennung beseitigt worden. Sowohl für die Oberste Staatsanwaltschaft wie für das Oberste Gericht ergaben sich mit dieser Regelung neue Aufgaben, deren Lösung um so dringlicher wurde, als das Verlangen der Arbeitsgerichte nach Hilfe sich immer stärker erhob. Bei der Bearbeitung der Kassationsanregungen und bei der Überprüfung der Urteile der ehemaligen Landesarbeitsgerichte zeigte es sich, daß gerade in wichtigen Rechtsfragen, die in die Lebensverhältnisse der Werktätigen tief eingreifen, mitunter sogar bei zwei Kammern des gleichen Gerichts, eine einheitliche Rechtsprechung fehlte.

Sehr bald bildeten sich gewisse Schwerpunkte der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung heraus. Es erwies sich, daß, wenn auch von verschiedenen rechtlichen Gesichtspunkten aus, bestimmte Gebiete, wie Stellenplanangelegenheiten, Mitbestimmungsrecht der Gewerkschaft, Mankosachen, Kündigung, Begriff der Invalidität, Anwendung der sogenannten Umrechnungstabelle für ehemalige Beamte und ähnliches, den Hauptinhalt der Rechtsstreitigkeiten darstellten. Dabei machte sich, um den Aufgaben, die den obersten Justizbehörden hinsichtlich der Rechtsprechung in Arbeitsgerichtssachen übertragen wurden, gerecht zu werden, eine gewisse Erweiterung der auch auf dem Gebiet des Zivilrechts entwickelten Kassationsgrundsätze und damit zusammenhängend eine Erweiterung der Kassationspraxis notwendig. Auch durch das Gesetz über die Staatsanwaltschaft der Deutschen Demokratischen Republik vom 23. Mai 1952 (GBl. S. 408) wurde die Entwicklung weiter vorangetrieben, gab es doch nunmehr dem Staatsanwalt die Möglichkeit, zum Zwecke der Wahrung der demokratischen Gesetzlichkeit in jedem Zivilrechts- und Arbeitsrechtsstreit mitzuwirken.

1. Einer der ersten Kassationsanträge beschäftigte sich mit dem Begriff der Verwirkung. Es hatten sich in der Spruchstätigkeit der Arbeitsgerichte Tendenzen einer großzügigen Anwendung des Begriffes der Verwirkung gezeigt, die sich meist dahin auswirkte, daß der Beschäftigte bei verspäteter Geltendmachung seines Anspruchs auf rückständige Entlohnung verlustig ging, was für ihn unverständlich sein mußte. Die Arbeitsgerichte hatten die Verwirkung allein aus dem Zeitablauf hergeleitet. Da das Oberste Gericht in seiner Entscheidung vom 29. August 1951 — 1 Zz 50/51 — (NJ 1951 S. 559) bereits grundsätzlich zum Begriff der Verwirkung Stellung genommen hatte, galt es nunmehr, diesen Grundsatz auch auf dem Gebiet des Arbeitsrechts zur Anwendung zu bringen.

Folgender Fall lag zur Entscheidung vor:

Der Kläger war bei der Verklagten vom 14. August 1950 bis 24. Februar 1951 einschließlich als Dampf-

die Arbeit der Justizverwaltungsstellen ersetzen. Vor allem müssen die Justizverwaltungsstellen durch ihre eigene vorbildliche Arbeit sich eine solche Autorität verschaffen, das sie wirklich in den Bezirken das Ministerium der Justiz repräsentieren und demzufolge auch gegenüber anderen Stellen der staatlichen Verwaltung ihre berechtigten Forderungen durchsetzen können.

pflugmaschinist beschäftigt. Er sollte hierfür 60 DM netto wöchentlich bei freier Station als Entlohnung erhalten. Da er der Meinung war, daß diese Vereinbarung sich nur auf eine wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden beziehe, hat er von der Verklagten Bezahlung der geleisteten Überstunden gefordert. Forderungen wegen der Höhe der Lohnzahlung erhob der Kläger, wie aus den Prozeßakten ersichtlich ist, bereits im November 1950. Die Verhandlungen mit der Verklagten verliefen jedoch bis zur Beendigung des Arbeitsvertragsverhältnisses am 24. Februar 1951 ergebnislos. Am 25. März 1951 hatte der Kläger Klage mit dem Anträge erhoben, die Verklagte zur Zahlung von 277,54 DM zu verurteilen. In dieser Klageforderung wurden gleichzeitig zwei weitere, über die Überstundenbezahlung hinausgehende Ansprüche geltend gemacht. Das Arbeitsgericht in E. hatte richtig ausgeführt, daß die Bestimmungen des Gesetzes der Arbeit vom 19. April 1950 in Verbindung mit dem Tarifvertrag für die privaten landwirtschaftlichen Betriebe vom 1. Mai 1949 anzuwenden sind, wonach auch in der Landwirtschaft Überstunden nach den allgemeinen Richtlinien zu bezahlen sind (§ 40 des Gesetzes der Arbeit und § 3 Ziffer 2 des obengenannten Tarifvertrages). Es ist aber weiter der Ansicht, daß der klägerische Anspruch verwirkt sei. Es führt wörtlich aus:

„Voraussetzung der Überstundenbezahlung ist allerdings, daß sie in den jeweiligen Lohnzahlungszeiträumen geltend gemacht wird. Überstunden müssen beiderseits anerkannt und jederzeit auf ihre Rechtmäßigkeit kontrollierbar sein. Das ist bei einer verspäteten Geltendmachung unmöglich. Aus diesem Grunde kann kein Arbeitgeber durch Urteil gezwungen werden, eine Forderung zu begleichen, die seiner Nachprüfung durch verspätete Hervorbringung entzogen ist. Verwirkung bedeutet den Verlust des Anspruchs. Das hätte der Kläger bedenken und die Bezahlung der Überstunden, soweit tatsächlich entstanden, rechtzeitig, d. h. jeweils zum Schluß der Lohnperiode, verlangen müssen.“

An einer anderen Stelle des Urteils heißt es zur Frage der rechtzeitigen Geltendmachung, daß dies bei wöchentlicher Lohnzahlung nach Ablauf der Woche, bei monatlicher Gehaltszahlung nach Ablauf des betreffenden Monats zu geschehen habe.

Es ist unerfindlich, wie das Arbeitsgericht zu dieser Auffassung kommen konnte; das Gesetz bot jedenfalls keine Grundlage dazu. Im Kassationsantrage des Generalstaatsanwalts wurde insbesondere darauf hingewiesen, daß der Begriff der Verwirkung im Arbeitsrecht nur in besonderen Fällen und selbstverständlich nur bei Vorliegen der bereits von dem OG für das Zivilrecht entwickelten Voraussetzungen verwendet werden soll. Das OG hat in seiner nicht veröffentlichten Entscheidung 3 Za 2/52 ausgeführt, daß das angefochtene Urteil einmal prozessuales und zum anderen auch materielles Recht verletzt habe. Aus den Prozeßakten sei ersichtlich, daß die Parteien bereits während der Dauer des Arbeitsvertragsverhältnisses Verhandlungen über die Höhe der Lohnzahlungen geführt haben. Aufgabe des Arbeitsgerichts wäre es nun gewesen, im Wege der richterlichen Fragepflicht gemäß § 139 ZPO aufzuklären, ob und gegebenenfalls wann der Kläger erstmalig seine Ansprüche geltend gemacht hat, zumal aus den bei den Prozeßakten befindlichen Unterlagen ersichtlich sei, daß bereits im November Streit zwischen den Parteien über die Höhe der Lohnzahlung bestanden habe. Das OG wies noch darauf hin, daß in