

nicht den Anspruch auf Lohnzahlung gemäß der Leistungsvereinbarung.

Bezirksarbeitsgericht Magdeburg, Urt. vom 10. November 1953 — BA 24/53.

Die Klägerin war bei der Beklagten als Verkaufsstellenleiterin beschäftigt. Da die Beklagte es ablehnte, die Klägerin gleich den anderen Verkaufskräften nach der für den Betrieb abgeschlossenen Leistungsvereinbarung zu entlohnen, erhob sie Klage auf Nachzahlung eines Betrages von 467 DM. Das Kreisarbeitsgericht hat dieser Klage stattgegeben.

In der gegen dieses Urteil eingelegten Berufung führt die Beklagte aus, daß die Verkaufskräfte vom 1. Mai 1951 bis zum 30. September 1951 nach der Prämienleistungsvereinbarung vom 2. April 1951 entlohnt worden seien. Vom 1. Oktober 1951 an hätten sie im direkten Prämienleistungslohn gestanden und seien gemäß dieser Vereinbarung entlohnt worden. Der Klägerin könne aber die Vergütung nach dieser Vereinbarung nicht gezahlt werden, weil sie den für die Berechnung ihrer Leistung erforderlichen Prokopfleistungsbogen nicht eingereicht habe. Sie habe daher nur Anspruch auf Entlohnung nach der Vereinbarung vom 2. April 1951, d. h. auf Nachzahlung eines Betrages von 164,48 DM. Diesen wolle die Beklagte anerkennen.

Die Klägerin hat Zurückweisung der Berufung beantragt und macht hierzu geltend, daß ihr der Prokopfleistungsbogen nicht zugestellt und sie später nicht in der Lage gewesen sei, diesen Bogen auszufüllen. Sie halte im übrigen die Leistungsvereinbarung für sämtliche Betriebsangehörige für verbindlich.

Aus den Gründen:

Die Berufung ist nicht begründet.

Die Gewerkschaft Handel und die Betriebsgewerkschaftsleitung einerseits und die Werkleitung andererseits haben eine Leistungsvereinbarung für den Betrieb abgeschlossen, nach welcher die Bezahlung der Verkaufskräfte nach festgestellten Verkaufsnormen zu erfolgen hat. Bei Erfüllung und Übererfüllung der Verkaufsnormen werden prozentuale Zuschläge zum Grundgehalt an alle Verkaufskräfte gezahlt. Die Rechtsgültigkeit dieser Vereinbarung selbst sowie die Höhe der Forderung der Klägerin wird von der Beklagten

nicht bestritten. Sie macht lediglich geltend, die Klägerin habe aus dieser Leistungsvereinbarung deshalb keinen Anspruch, weil sie den Prokopfleistungsbogen nicht eingesandt habe. Dieser Rechtsauffassung konnte nicht beigeplichtet werden. Die getroffene Vereinbarung selbst enthält eine einschränkende Bestimmung dergestalt, daß die Vergütung nur bei Ausfüllung eines solchen Bogens gezahlt wird, nicht. Voraussetzung für die Bezahlung nach dieser Leistungsvereinbarung, die von dem TAN-Sachbearbeiter ausgearbeitet und vom Betriebsleiter bestätigt worden ist, ist lediglich die Erfüllung und Übererfüllung der Arbeitsnormen.

Die Klägerin hat die in der Leistungsvereinbarung festgestellten Normen für die Monate Oktober bis Dezember 1952 erfüllt und übererfüllt. Sie hat deshalb auch Anspruch auf Bezahlung des Lohnes nach dieser Vereinbarung. Gründe, welche die Beklagte berechtigen, der Klägerin den Leistungslohn auf Grund der Vereinbarung zu kürzen, lagen nicht vor. Wenn die Beklagte geltend macht, daß der Klägerin ein Anspruch nach dieser Vereinbarung nicht zustehe, weil sie den Prokopfleistungsbogen nicht ausgefüllt habe, so ist diese Unterlassung kein Grund, ihr den Lohn vorzuenthalten, zumal ihr Umsatz einwandfrei festgestellt worden ist. Bei der Ausfüllung des Prokopfleistungsbogens handelt es sich lediglich um eine Ordnungsvorschrift. Die Nichtbefolgung dieser Ordnungsvorschrift kann aber keinesfalls dazu führen, den Lohn nach der Vereinbarung nicht zu zahlen. Die Rechtsgrundlage für die Leistungsvereinbarung bilden die Richtlinien zur Ausarbeitung und Einführung technisch begründeter Arbeitsnormen in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben vom 20. Mai 1952 (GBl. 1952 S. 401). Die in der Vereinbarung niedergelegten Normen waren Bestandteil des Arbeitsvertrages der Klägerin geworden. Sie war deshalb nach diesen Bestimmungen zu entlohnen.

Literatur

Bücher

Kranke/Spangenberg/Böhm: Erläuterungen zur Konfliktkommissionsverordnung. Heft 4 der Schriftenreihe „Arbeit und Sozialfürsorge“. VEB Deutscher Zentralverlag, Berlin 1954, 88 S. Preis: 1,50 DM.

Das Heft enthält den Text der Verordnung über die Bildung von Kommissionen zur Beseitigung von Arbeitsstreitfällen (Konfliktkommissionen) vom 30. April 1953, eine kurze Darstellung der grundsätzlichen Aufgaben der Verordnung und im Hauptteil Erläuterungen zu den einzelnen Paragraphen der Verordnung in kommentarähnlicher Form; als Anhang sind der Broschüre noch eine Anzahl Musterformulare beigefügt.

Es ist sicher, daß die Herausgabe von Erläuterungen zur KonfliktkommissionsVO einem dringenden praktischen Bedürfnis entspricht. Wenn seit nunmehr einem Jahr Zehntausende von Arbeitern und Angestellten in den Arbeitskonfliktkommissionen mit großem Verantwortungsbewußtsein die ihnen übertragenen Aufgaben lösen und so bei der Durchsetzung der demokratischen Gesetzmäßigkeit mitwirken, so benötigen sie für ihre Arbeit eine Anleitung, die ihnen den Wortlaut der Verordnung erläutert und die Erfahrungen der bisherigen Verhandlungen von Konfliktkommissionen vermittelt. Dies geschieht in den vorliegenden Erläuterungen, wenn auch nicht immer in genügendem Maße bzw. in der richtigen Form. Die politische Einführung in die Anwendung der KonfliktkommissionsVO, in der klar gesagt wird, die Aufgabe der Kommissionen bestehe nicht in nur in der Entscheidung von Arbeitsstreitfällen, sondern sie habe auch eine Erziehungsfunktion auszuüben, verdient besondere Beachtung. Es ist deshalb das Verdienst der Verfasser, einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der Arbeit der Konfliktkommissionen geleistet zu haben.

Wenn nun im folgenden aus Raumgründen einige Mängel der Broschüre hervorgehoben werden, dann soll dadurch keinesfalls die Bedeutung der Broschüre für die Anleitung der Praxis herabgesetzt werden. Vielmehr sollen die kritischen Hinweise dazu beitragen, daß die folgenden Auflagen noch besser zum Helfer der in den Konfliktkommissionen tätigen Arbeiter und Angestellten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben werden.

Zunächst bestehen methodisch starke Bedenken gegen die von den Verfassern gewählte Form der kommentarähnlichen Erläuterung. Diese Methode führt dazu, daß ein Teil der Erläuterungen nur eine umständliche und z. T. verwässerte Wiederholung des Gesetzeswortlauts enthält. Wenn z. B. in § 3 Abs. 1 der VO eindeutig gesagt wird, daß die Mitglieder der Konfliktkommission „benannt“ werden, so ist nicht einzusehen, wozu diese klare Sachlage nochmals durch das Wort „delegiert“ erläutert werden muß. Andererseits ist z. B. zum § 5 die Erläuterung nicht ausreichend. Hier genügt es keinesfalls, zu den einzelnen Arten von Arbeitsstreitigkeiten, die vor der Konfliktkommission verhandelt werden können, nur

die gesetzlichen Bestimmungen anzugeben, die bei Auftreten derartiger Streitigkeiten unter Umständen heranzuziehen sind. Hier müßten unbedingt einige Beispiele von praktisch vorkommenden Arbeitsstreitigkeiten angeführt werden, die nach einem Jahr Tätigkeit der Arbeitskonfliktkommissionen doch in genügender Zahl vorhanden sein sollten. Dieser Mangel zeigt sich übrigens auch bei der Erläuterung anderer Bestimmungen. In einigen Fällen werden statt dessen offenbar konstruierte Beispiele gebracht (z. B. S. 49). Die Form der kommentarähnlichen Erläuterung birgt auch die Gefahr in sich, die einzelnen Bestimmungen auf ihre Anwendbarkeit isoliert zu betrachten und den Zusammenhang der verschiedenen Bestimmungen zu übersehen. Dadurch wird die Tätigkeit der Konfliktkommissionen in starre und schematische Formen gelenkt und ihrer Entwicklung werden somit Grenzen gezogen. Die Verfasser sollten deshalb prüfen, ob nicht bei einer Neuauflage von der Kommentarform abgegangen werden kann und die Erläuterungen in größeren, den Abschnitten der Verordnung entsprechenden Kapiteln grundrißartig zusammengefaßt werden können.

Einige kritische Bemerkungen erfordert die Sprache, in der manche der Erläuterungen gehalten sind. Die Erläuterungen sollen doch die Arbeit der Mitglieder der Konfliktkommissionen erleichtern, ihnen bei der Klärung etwaiger Zweifelsfragen helfen und darüber hinaus allen Werkträgern den Sinn und Zweck der Konfliktkommissionen klar machen. Dieses Ziel wird aber nur erreicht werden, wenn die Erläuterungen in einer klaren, für jeden Werkträgern verständlichen Sprache geschrieben sind, die alle überflüssigen juristischen Fachausdrücke vermeidet. Das ist bei der vorliegenden Broschüre leider nicht immer der Fall. Es ist z. B. nicht erforderlich, daß die klare Bestimmung des § 8 der VO — „In Arbeitsstreitfällen, für deren Entscheidung die Konfliktkommissionen zuständig sind, darf das Arbeitsgericht erst angerufen werden, wenn der Arbeitsstreitfall vorher vor der Konfliktkommission verhandelt wurde“ — dahingehend erläutert wird, das Anrufen der Konfliktkommission stelle „eine zwingend vorgeschriebene Prozeßvoraussetzung“ dar. Ein anderes Beispiel: In § 24 Abs. 2 der VO heißt es, daß in nichtgelösten Arbeitsstreitfällen IC Lage beim zuständigen Arbeitsgericht erhoben werden kann. Dies wird dahingehend erläutert, daß die Beteiligten „den weiteren Klageweg beschreiten“ können. Eine solche „juristisch-technische“ Formulierung hätte sich vermeiden lassen; sie ist überdies jedoch unrichtig, da der Antrag auf Verhandlung vor der Konfliktkommission keine Klage ist und dementsprechend auch nicht ein „weiterer Klageweg“ beschritten werden kann.

Schließlich sollen noch einzelne Hinweise gegeben werden, die durchaus keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben. — Gegen die auf S. 26 gegebene Empfehlung, daß die Justitiare ihre reichen Erfahrungen und Rechtskenntnisse den Konfliktkommissionen vermitteln sollen, bestehen insofern Bedenken, als dies zu einer laufenden Anleitung durch die Justitiare führen könnte. In den Verhandlungen der Konfliktkommissionen muß aber die unmittelbare Verbindung mit dem Produktions-