

erlernten Beruf, eintrat. Wenn der Jugendliche den Eintritt der Bedingung absichtlich verhindert hätte, könnte er sich nicht auf den Nichteintritt der Bedingung berufen und der Aufhebungsvertrag wäre wirksam geworden. Da der Jugendliche aber nicht zu vertreten hat, daß eine Beschäftigung entsprechend seinem erlernten Beruf nicht erfolgte, ist die Bedingung nicht eingetreten und der Aufhebungsvertrag ist nicht wirksam geworden. Es ist also nicht so, wie das Bezirksarbeitsgericht meint, daß alle Rechtsbeziehungen zwischen den Beteiligten am 14. März 1953 aufhörten, sondern das Arbeitsrechtsverhältnis bestand weiterhin und der Betrieb hätte den Jungfacharbeiter weiterbeschäftigen müssen.

Inzwischen ist am 4. Februar 1954 die „Fünfte Anordnung zur Durchführung des Gesetzes über die Teilnahme der Jugend am Aufbau der Deutschen Demokratischen Republik und die Förderung der Jugend in Schule und Beruf, bei Sport und Erholung“ (GBl. 1954 S. 125) erlassen worden. Ihr § 11 ist die Zusammenfassung und Fortentwicklung der bisher für die Weiterbeschäftigung der ehemaligen Lehrlinge geltenden Vorschriften. Ihr Ziel ist die Verwirklichung und Sicherung des Rechts auf Arbeit für die Jugendlichen.

Nach Erlaß dieser Anordnung bestehen für die Beendigung der Arbeitsrechtsverhältnisse von Jugendlichen unter 18 Jahren sowie Jungfacharbeitern während des ersten Jahres nach dem Lehrabschluß folgende Möglichkeiten:

1. Kündigung durch den Jugendlichen bzw. Jungfacharbeiter.
2. Kündigung durch den Betrieb mit Zustimmung der Abt. Arbeit und Berufsausbildung.
3. Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, soweit die Voraussetzungen des § 9 KündigungsVO vorliegen.
4. Vermittlung des Jugendfacharbeiters in einen anderen Betrieb entsprechend § 11 Abs. 2 der Fünften Anordnung.

Durch diese gesetzliche Regelung wird die hinsichtlich des oben besprochenen Urteils vertretene Meinung bestätigt; denn ein Austausch im Einvernehmen mit dem Jugendlichen ist die Voraussetzung für die Wirksamkeit des abgeschlossenen Aufhebungsvertrages. Die Ungewißheit des Eintritts dieser Bedingung kann dadurch wesentlich gemindert werden, daß der Betrieb dem Jugendlichen bei der sowieso am Wohnsitz oder in dessen näherer Umgebung durchzuführenden Vermittlung die erforderliche Freizeit zu einer Rücksprache im neuen Betrieb gewährt.

Falls Betriebe Jungfacharbeiter nach Abschluß der Berufsausbildung zu irgendwelchen Hilfsarbeiten vermitteln und die Jugendlichen zur Zustimmung zu bewegen verstehen, so sind diese Vereinbarungen von vornherein unwirksam, weil sie gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen. Der frühere Betrieb muß den Jugendlichen deshalb in dem erlernten Beruf weiterbeschäftigen.

Das Bezirksarbeitsgericht ist formal an den Sachverhalt herangegangen, ohne sich von den Prinzipien und Zielen unseres Staates leiten zu lassen. Wenn das geschehen wäre, hätte es zu einer anderen Entscheidung kommen müssen.

Adolf Weigt,
wiss. Assistent am Institut für Arbeitsrecht
der Humboldt-Universität zu Berlin

Über das Verhältnis der VO über die Erhöhung der Gehälter für Wissenschaftler, Ingenieure und Techniker in der Deutschen Demokratischen Republik vom 28. Juni 1952 (GBl. S. 510) zum VEB-Plan des einzelnen Betriebes.

Bezirksarbeitsgericht Neubrandenburg, Urt. vom 16. Dezember 1953 - BA 97/53.

Aus den Gründen:

Der Kläger gehört zu dem Personenkreis, der unter die „Verordnung über die Erhöhung der Gehälter für

Wissenschaftler, Ingenieure und Techniker in der Deutschen Demokratischen Republik vom 28. Juni 1952“ (GBl. S. 510) fällt. Diese Verordnung bildet die gesetzliche Grundlage für den Gehaltsanspruch des Klägers. Danach war an den Kläger ab 1. Juli 1952 (Inkrafttreten der Verordnung) ein Monatsgehalt von mindestens 685 DM zu zahlen. Dieses konnte bis zu 775 DM monatlich erhöht werden (Gehaltsgruppe J III „Lederindustrie“).

Seit dem Inkrafttreten dieser Verordnung ist der Kläger nach dieser Gesetzesbestimmung entlohnt und sein Gehalt auf 685 DM festgesetzt worden.

Der Kläger behauptet aber, er hätte einen Rechtsanspruch auf ein Monatsgehalt von 800 DM, da

- a) mit ihm ein mündlicher Vertrag durch den Rat der Stadt N. auf dieser Basis geschlossen worden sei und
- b) dieses Gehalt nach dem VEB-Plan gesetzlich begründet sei.

Über die Behauptung des Klägers, mit ihm sei ein Vertrag geschlossen, nach dem er einen Gehaltsanspruch ab 1. Januar 1952 von monatlich 800 DM habe, ist Beweis erhoben worden.

Der Zeuge Sch., seinerzeit stellvertretender Bürgermeister beim Rat der Stadt N. und Stadtrat für das Dezernat Inneres, hat die Behauptung des Klägers nicht bestätigt. Er hat ausgesagt, niemals dem Kläger diesbezüglich Zusicherungen gemacht zu haben. Er habe dem Kläger vielmehr gesagt, sich mit dem Gehalt von monatlich 685 DM zufrieden zu geben, um endlich mit dem beklagten Betrieb in Ruhe arbeiten zu können.

Auch ein gesetzlicher Anspruch auf ein Monatsgehalt von 800 DM besteht nicht. Nicht der VEB-Plan ist die gesetzliche Grundlage für die Zahlung von Löhnen und Gehältern, sondern die gesetzliche Grundlage für die Gehaltszahlung des Klägers war ab 1. Juli 1952 die oben angeführte Verordnung, bis dahin aber der Rahmenkollektivvertrag für den Wirtschaftszweig Textil-Leder.

Der Inhalt des VEB-Planes bestimmt sich nach den dem Betrieb erteilten Planaufgaben (Industrieproduktion, Arbeitsproduktivität, Selbstkostensenkung usw.), die im Rahmen des Volkswirtschaftsplanes die Aufgaben für den Betrieb festlegen. Der VEB-Plan enthält somit neben einer Zusammenfassung der wichtigsten Planziele die Planung für die Produktion, Entwicklung, Kapazitätsausnutzung, Arbeitskräfte usw.

Die für die Planaufgaben benötigten Finanzmittel im laufenden Wirtschaftsjahr sind im VEB-Plan einzuplanen. Diese Finanzmittel dürfen nicht überschritten werden. Sie stellen die Höchstsumme dar, die der Betrieb im Laufe des Jahres verbrauchen kann. Daraus ergibt sich also auch, daß die eingeplante Lohn- und Gehaltssumme die Höchstsumme ist, die im Laufe des Jahres zur Verfügung steht. Nur im Rahmen dieser Summe sind Lohnerhöhungen — soweit diese kollektiv-¹ vertraglich oder gesetzlich begründet sind — im Einvernehmen mit der Betriebsleitung vorzunehmen.

Dem Kläger, der über umfangreiche Gesetzeskenntnisse verfügt — dieses hat er im Verfahren vor dem Bezirksarbeitsgericht auch selbst zugegeben —, war der Inhalt und die Bedeutung des VEB-Planes durchaus bekannt, denn er hat ihn selbst als verantwortlicher Betriebsleiter aufgestellt. Ihm mußte auch bekannt sein, daß durch die bestätigte Plansumme noch kein Rechtsanspruch begründet wird, sondern es hierzu einer besonderen Vereinbarung zwischen den Vertragskontrahenten bedurfte. Daß dem Kläger dieses bekannt war, ergibt sich aber auch aus der Tatsache, daß er immer wieder bei den Aufsichtsorganen zwecks Gehaltserhöhung vorstellig wurde (wird ausgeführt).

Das Berufungsgericht stellt fest, daß der Gehaltsanspruch des Klägers weder vertraglich noch gesetzlich begründet ist. Bis zum 30. Juni 1952 hatte der Kläger einen rechtlichen Anspruch auf das Monatsgehalt von 600 DM und ab 1. Juli 1952 einen solchen von monatlich 685 DM.