

gehalt von 475 DM zugesichert. Dieses Gehalt hat der Kläger auch erhalten. Außerdem wurde in dem Vertrag festgelegt, daß der Kläger außer seinem Gehalt einen zehnprozentigen Anteil vom erzielten überplanmäßigen Gewinn seiner Abrechnungseinheit erhalten sollte. Für den Verklagten wurde der Vertrag von dem ehemaligen Direktor E. und dem Hauptbuchhalter N. unterzeichnet. Eine Zahlung ist jedoch nicht erfolgt.

Die neue Geschäftsleitung wies die Forderung des Klägers zurück mit dem Bemerkung, daß sie für Verträge der alten Geschäftsleitung nicht einstehe, zumal in dem gesamten Zeitraum von Juni 1953 bis Dezember 1953 kein außerplanmäßiger Gewinn, sondern sogar ein Manko entstanden sei.

Daraufhin wandte sich der Kläger an die Konfliktkommission. Durch Beschluß der Konfliktkommission vom 7. Dezember 1954 wurde der Einspruch des Klägers als unbegründet zurückgewiesen.

Der Kläger erhob am 17. Dezember 1954 Klage vor dem Kreisarbeitsgericht B. mit dem Anträge, den Verklagten zu verurteilen, an ihn den Betrag von 219,49 DM zu zahlen. Bei diesem Betrag handelt es sich lediglich um eine Teilforderung, und zwar für den Monat Juni 1953. Der Kläger behauptete, daß in dem genannten Monat seine Abrechnungseinheit einen außerplanmäßigen Gewinn in Höhe von 2194,94 DM erzielt habe, hiervon stehe ihm ein zehnprozentiger Anteil zu.

Von dem Verklagten wurde nicht bestritten, daß im Monat Juni 1953 der genannte außerplanmäßige Gewinn erzielt worden ist. Es wurde jedoch ausgeführt, daß der gesamte Zeitraum von Juni bis einschl. Dezember 1953 zu berücksichtigen sei. In dem genannten Zeitraum sei aber kein außerplanmäßiger Gewinn erzielt worden, sondern ein Manko eingetreten. Außerdem müsse die Auszahlung einer Gewinnbeteiligung abgelehnt werden, da dieses volkswirtschaftlich weder gerechtfertigt noch rechtlich zulässig sei.

Das Kreisarbeitsgericht B. verurteilte den Verklagten durch Urteil vom 20. Januar 1955 antragsgemäß zur Zahlung von 219,49 DM. Es begründet seine Entscheidung mit dem bestehenden Vertrag und der unstreitigen Tatsache, daß im Monat Juni 1953 der genannte außerplanmäßige Gewinn erzielt worden sei und erklärte das genannte Urteil wegen der grundsätzlichen Bedeutung für berufungsfähig.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Berufung des Verklagten. Die Berufung ist begründet.

Aus den Gründen:

Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß zwischen dem Verklagten und dem Kläger am 1. Juni 1953 ein schriftlicher Vertrag abgeschlossen wurde, der festlegte, daß dem Kläger neben seinem tariflichen Gehalt von 475 DM monatlich ein 10prozentiger Anteil vom erzielten überplanmäßigen Gewinn seiner Abrechnungseinheit zu zahlen ist. Die Forderung des Klägers stützte sich auf diesen Vertrag. Das Kreisarbeitsgericht hat dem Kläger unter Bezugnahme auf diesen Vertrag den Betrag von 219,49 DM zugesprochen, obwohl der Verklagte mit Schriftsatz vom 10. Januar 1955 den Einwand erhoben hatte, daß die Auszahlung einer Gewinnbeteiligung abgelehnt werde, da diese volkswirtschaftlich weder gerechtfertigt noch rechtlich zulässig sei. Das Vordergericht hat sich mit diesem Einwand des Verklagten nicht auseinandergesetzt und ließ sich bei der Urteilsfindung von Gesichtspunkten des zivilen Vertragsrechts leiten. Es hat dabei verkannt, daß im Gebiet der Deutschen Demokratischen Republik die Lohn- und Gehaltsbedingungen als Teile des Inhalts von Arbeitsrechtsverhältnissen grundsätzlich entweder gesetzlich oder durch Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien bestimmt werden. Die Lohn- und Gehaltsbedingungen sind damit zum unabdingbar zwingenden Recht geworden, dem die Partner von Arbeitsrechtsverhältnissen unterworfen sind. Alle außerhalb solcher gesetzlich festgelegten oder von den Tarifvertragsparteien getroffenen Vereinbarungen in bezug der Lohn- und Gehaltsbedingungen sind unwirksam.

Dies geht aus den Bestimmungen des § 16 Abs. 2 des Gesetzes der Arbeit vom 19. April 1950 (GBl. S. 349) klar und eindeutig hervor. Darin heißt es: „Die Lohn- und Arbeitsbedingungen in den Betrieben und Verwaltungen werden durch Kollektivverträge geregelt“. Auf der Grundlage dieser gesetzlichen Bestimmung erließ die Regierung der Deutschen Demokratischen Republik am 8. Juni 1950 die VO über die Kollektivverträge (GBl. S. 493).

§ 2 dieser VO lautet auszugsweise wie folgt: „Alle kollektivvertraglichen Vereinbarungen, die bestimmt sind, den Inhalt der Arbeitsverträge ... zu regeln, gelten zwingend für alle Beschäftigten im Geltungsbereich des Kollektivvertrages, soweit nicht im Tarifvertrag Ausnahmen zugelassen sind“. § 1 letztgenannter Verordnung besagt, daß als Kollektivverträge im Sinne dieser Verordnung auch Tarifverträge gelten. Die Tarifvertragsvereinbarung für den staatlichen Einzelhandel vom 12. September 1951, die zur Zeit des Vertragsabschlusses für die Parteien verbindlich war, enthält

keine Bestimmungen darüber, daß den Werk tätigen, die bei den Handelsorganisationen beschäftigt werden, neben dem tarifmäßig festgelegten Lohn- oder Gehaltsatz ein Anteil vom planmäßigen, viel weniger noch vom außerplanmäßigen Gewinn auszuzahlen ist. Die Tarifvertragsvereinbarung hat eine solche Ausnahme weder vorgesehen noch zugelassen. Der von den Parteien in dieser Hinsicht abgeschlossene Vertrag ist deshalb rechtsunwirksam. Ein Rechtsanspruch auf Auszahlung eines Gewinnanteils besteht demnach nicht. Dieses um so weniger, als schon aus volkswirtschaftlichen Gründen eine individuelle Beteiligung am Gewinn der staatlichen Handelsorganisation rechtlich nicht vertretbar und auch nicht gerechtfertigt ist. Am Gewinn der staatlichen Handelsorganisation ist jeder Bürger der Deutschen Demokratischen Republik unmittelbar bzw. mittelbar beteiligt, und zwar durch die ständigen Preisherabsetzungen von Waren und Gebrauchsgütern aller Art, durch die umfangreichen Lohnsteuerenkungen, durch die hervorragende soziale Betreuung der Werk tätigen in den Betrieben, durch die umfangreichen sozialen Maßnahmen unserer Regierung, die sich auf allen Gebieten der Volkswirtschaft, der Kultur, des Sports, der Sozialversicherung u. a. m. auswirken.

Soweit der Kläger jedoch glaubt, auf Grund seiner als Bereichsleiter gezeigten Leistungen zur Übererfüllung des Warenumsatzplanes die Zahlung einer Leistungsprämie beanspruchen zu können, hat er ohne weiteres das Recht, diese auf Grund der Tarifvereinbarung vom 12. September 1951, der Prämienverordnung vom 8. November 1951 (für die Zeit bis 31. Juli 1953) und der Prämienverordnung vom 14. August 1953 bei dem Beklagten geltend zu machen.

Anmerkung:

Der Entscheidung ist im Ergebnis voll zuzustimmen. Auch die Entscheidungsgründe enthalten die wesentlichen Gesichtspunkte. Dabei ist jedoch einiges übersehen und manches nicht exakt genug zum Ausdruck gebracht worden. Darauf soll hier eingegangen werden.

1. Zunächst hätte klar gesagt werden müssen, daß der vorliegende Gewinnbeteiligungsvertrag nach § 134 BGB nichtig ist, weil er gegen ein gesetzliches Verbot verstößt. Dies gesetzliche Verbot wird in dem in den Entscheidungsgründen wiedergegebenen § 2 KVVO ausgesprochen. Er besagt, daß es unzulässig ist, durch individuelle Abmachung zwischen den Beteiligten eines Arbeitsrechtsverhältnisses andere als in den jeweils maßgeblichen kollektiven Vereinbarungen festgelegte Arbeitsbedingungen zu vereinbaren, soweit nicht abweichende individuelle Abreden ausdrücklich zugelassen sind.

Allgemein enthalten die bei uns abgeschlossenen kollektiven Vereinbarungen über Arbeitsbedingungen eine solche Ausnahmeklausel nicht. Es würde den gesellschaftlichen Verhältnissen in unserem Arbeiter- und Bauernstaat und vor allem der Planung der Volkswirtschaft, die auch die Löhne und ihr Verhältnis zum Warenangebot und Steueraufkommen in der privaten Wirtschaft erfaßt, widersprechen, wenn andere Vereinbarungen jederzeit möglich wären. Unter kapitalistischen Verhältnissen haben die kollektiven Vereinbarungen (vor allem die Tarifverträge) nur den Charakter von Mindestbedingungen. Sie dienen besonders dem Schutz des wirtschaftlich schwachen Teils gegen übermäßige Ausbeutung durch den Unternehmer; deshalb sind alle individuellen Vereinbarungen, die für den Arbeiter oder Angestellten günstigere Arbeitsbedingungen herbeiführen, als sie in der kollektiven Vereinbarung vorgesehen sind, wirksam. Bei uns dagegen müssen die kollektiv vereinbarten Arbeitsbedingungen grundsätzlich zwingend, also unabdingbar gelten und demzufolge anders lautende individuelle Vereinbarungen unwirksam sein.

Im vorliegenden Falle war zu prüfen, ob die für den staatlichen Einzelhandel bestehenden kollektiven Vereinbarungen über Arbeitsbedingungen eine solche Ausnahmeklausel enthalten; denn davon hing die Wirksamkeit des abgeschlossenen Vertrages ab. Die Ent-¹⁾

1) vgl. Pätzold, „Gegen gesetzliche Vorschriften verstoßende Bestimmungen in kollektiven Vereinbarungen bleiben trotz Bestätigung und Registrierung unwirksam“, Arbeit und Sozialfürsorge 1955, Nr. 4, S. 117.