

nach der Leistung und läßt außer acht, daß seine Verwirklichung auf der Grundlage des Tarifsystems und der quantitativen Arbeitsbewertung erfolgt. Es ist also ausgesprochen worden, daß unsere lohnpolitischen Grundsätze darauf ausgerichtet sind, das Interesse aller Werktätigen an der planmäßigen Entwicklung der Wirtschaft der Deutschen Demokratischen Republik durchzusetzen. Deswegen ist strengste Lohndisziplin zur Durchsetzung dieser Lohnpolitik erforderlich.

Es widerspricht auch dem Leistungsprinzip, wenn bloße Arbeitsbereitschaft wie tatsächlich geleistete Arbeit entlohnt wird. Das hatte der Senat allerdings in seiner Entscheidung 2 Za 63/57 verkannt und hatte Erziehern volle Bezahlung zugebilligt, denen es gestattet war, während des Bereitschaftsdienstes in einem Lehrlingsheim zu schlafen. Diese Auffassung hat er in den Urteilen 2 Za 44/58 und 2 Za 49/58⁸ korrigiert. Mag die Rechtsprechung des Obersten Gerichts hier zunächst auch eine falsche Richtung gegangen sein, als positiv ist jedenfalls zu bemerken, daß zufolge dieses Anstoßes die längst fällige, in § 75 des AGB-Entwurfs ebenfalls vorgesehene gesetzliche Regelung dieses Komplexes erfolgt ist. ■

Eine wichtige Frage der Entlohnung ist die der Überstundenbezahlung. Hier wurde in einem Fall, in dem einer Schreibkraft ungesetzlich erhöhter Urlaub zugebilligt worden war, ausgesprochen (2 Za 40/57⁹), daß nicht jeder Beschäftigte, dem erhöhter Urlaub gem. § 12 Abs. 2 Buchst. b UrlaubsVO gewährt werde, Anspruch auf Überstundenbezahlung verliere. Es verstößt jedenfalls gegen die Entlohnungsprinzipien und kann nicht gebilligt werden, einem nicht in den Kreis dieser Bestimmungen fallenden Beschäftigten dann die Überstundenbezahlung zu verweigern, wenn ihm dieser Urlaub gesetzwidrig gewährt worden ist.

Solche Handhabungen waren Einzelfälle. Bedeutung hat allerdings die Frage der Überstundenbezahlung an Leiter von kleinen Verkaufsstellen des sozialistischen Handels und allgemein für den Fall der Überstundenleistung bei Ausübung nicht zum Tätigkeitsbereich des leitenden Angestellten gehörender Arbeit erlangt, der Fall z. B., daß ein Hauptbuchhalter Waggon entladet. Das Oberste Gericht hat mit seinem Urteil 2 Za 84/57^{9 10} sich für diese Fälle grundsätzlich auf den Standpunkt der Pflicht zur Überstundenbezahlung gestellt. Die von Heuer hierzu geübte Kritik¹¹, daß die Gewährung eines erhöhten Grundurlaubs die gesetzliche Fiktion auslöse, der Beschäftigte sei dann als leitender, von der Überstundenbezahlung auszuschließender Angestellter anzusehen, wird allgemein in dieser Konsequenz nicht geteilt. Es steht aber fest, daß diese Frage noch nicht umfassend gelöst ist. Es besteht begründeter Anlaß anzunehmen, daß es in der Praxis auf diesem Gebiet noch weitere Ungesetzlichkeiten gibt, die, weil sie als Streit nicht vor die Konfliktkommission bzw. vor das Arbeitsgericht kommen, von der Rechtsprechung nicht erfaßt werden. Bei der Diffizilität dieses Problems, die durch die vielfachen Besonderheiten im Einzelfall begründet ist, wird eine politisch und ökonomisch befriedigende Lösung wohl erst im Rahmen einer auch im § 74 des AGB-Entwurfs vorgesehenen kollektivvertraglichen Vereinbarung gefunden werden.

Eine wichtige lohnpolitische Frage wird mit der Plenarentscheidung vom 29. September 1960 — PI Z 5/60¹² — behandelt. Das Plenum des Obersten Gerichts hat dort gegen die Auffassung des 2. Zivilsenats ausgesprochen, daß die für den Bezug der Treueprämie erforderliche Anwartschaftszeit bei Hoch- oder Fachschulabsolventen

(Jungingenieuren) erst von dem Zeitpunkt an rechnet mit dem diese selbständig verantwortlich ein technisches Aufgabengebiet im Betrieb übertragen erhalten haben.

Rechtsfragen der materiellen Verantwortlichkeit

Im Gegensatz zu den zuvor behandelten Lohnfragen stellte die Klärung von Rechtsfragen der materiellen Verantwortlichkeit an die Rechtsprechung besondere Anforderungen. Auf diesem Gebiet war in der Praxis ebenfalls überwiegend eine falsche Handhabung, und zwar in der Richtung festzustellen, daß die Verantwortlichkeit leitender Angestellter auf Arbeiter und Angestellte abgewälzt und ohne ausreichende Prüfung der Verschuldensfrage die Ersatzpflicht von Arbeitern und untergeordneten Angestellten ausgesprochen worden ist.

Die materielle Verantwortlichkeit, die in engem Zusammenhang mit der Frage des Schutzes und der Sicherung des sozialistischen Eigentums und der persönlichen Interessen der Werktätigen gesehen werden muß, ist zugleich ein wichtiger Hebel der Erziehung zur sozialistischen Arbeitsdisziplin. Es widerspricht aber nicht nur dem geltenden Recht, sondern auch der Erziehung zum sozialistischen Bewußtsein, wenn durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte mit ihrer Auffassung, daß es allein Sache des Beschäftigten sei, die Schadensursachen und sein Nichtverschulden zu beweisen, die Ersatzpflicht in letzter Konsequenz immer „dem kleinen Angestellten“ auferlegt wird. Es war die Aufgabe des Obersten Gerichts, den Arbeitsgerichten die auf diesem Gebiet bestehenden Mißstände aufzuzeigen und mit der Rechtsprechung vor allem auf die Abstellung der mannigfaltigsten Mängel der betrieblichen Organisation, von der fehlenden Möglichkeit der sicheren Verschließbarkeit der Verkaufsstelle angefangen bis zu der Unvollkommenheit der Buchungsunterlagen, hinzuwirken.

Hierbei ist nicht verkannt worden, daß die Verhütung von Mankos nur zu einem bescheidenen Teil durch die Rechtsprechung der Gerichte erreicht werden kann. Notwendig war es aber auszusprechen, daß diese Fragen juristisch aus dem Gesichtspunkt der Vertragsverletzung anzusehen waren, es also keine Haftung ohne festgestelltes kausales Verschulden gibt¹³. Dementsprechend ist auch eine Umkehrung der Beweislast, die dahin geht, daß der Werktätige auf jeden Fall beweisen muß, daß er den Schaden nicht verursacht habe, nicht zulässig. Zur Durchsetzung der gesetzlichen Haftungs-voraussetzung war es auch notwendig, einer Praxis entgegenzutreten, in der, nachdem der Versuch, dem Werktätigen ein Verschulden nachzuweisen, aussichtslos erschien, dieser mit dem Versprechen, daß alles nur eine Formsache sei, veranlaßt wurde, eine Schulderklärung zu unterschreiben. Solche Erklärungen sind nicht geeignet, die Ursachen eines Mankos, mögen sie auf seiten des Betriebes oder beim Werktätigen liegen, aufzuklären und erzieherisch auf deren Abstellung einzuwirken (2 Za 92/54¹⁴). Obwohl diese Fragen in den Grundsätzen als geklärt angesehen werden müßten, hatte das Oberste Gericht erst jüngst wieder Veranlassung, in seiner Entscheidung 3 Za 9/60¹⁵ einem Versuch entgegenzutreten, die erarbeiteten Grundsätze der Mankohaftung hinsichtlich sog. Einmannverkaufsstellen zu durchbrechen und den Grundsatz aufzustellen, daß bei Einmannverkaufsstellen die Tatsache, daß der Beschäftigte den Verlust nicht erklären könne, bereits ein Indiz seines Verschuldens sei — ein Standpunkt, der auch der Rechtsprechung des Obersten Gerichts zum sog. Beweis des ersten Augenscheins widerspricht. Diesen Beweis hat das Oberste Gericht für zulässig gehalten, d. h. es ist der Auffassung, daß der Betrieb seiner Beweispflicht genügt, wenn er beweist, daß er alles getan hat, um solche Fehlbestände zu vermeiden, und andererseits auf

8: Diese drei erwähnten Entscheidungen sind nicht veröffentlicht.

9 Arbeit und Sozialfürsorge 1957 S. 761; OGA Bd. II S. 107.

10 Arbeitsrecht 1958 S. 187.

11 Arbeitsrecht 1958 S. 239 ff.

12 Arbeitsrecht 1960 S. 347.

13 vgl. NJ 1953 S. 95

14 OGZ Bd. 3 S. 239.

15 noch unveröffentlicht.