

den gesetzlichen Zustand herzustellen. Für den vorliegenden Fall ergab sich daraus die Pflicht des Verklagten, beim Leiter des übergeordneten Organs Schritte zur Herbeiführung der Übereinstimmung auch nach dem Abschluß des Arbeitsvertrages zu unternehmen.

Bis zur Aufnahme der Tätigkeit des jetzigen Werkdirektors des Verklagten im Februar 1964 wurden solche Schritte jedoch nicht unternommen. Nach den Ausführungen des Werkdirektors in der mündlichen Verhandlung hat er Anfang Februar 1964 mit dem Sicherheitsinspektor der WB über die Tätigkeit des Klägers gesprochen und den Wunsch geäußert, zunächst im Laufe eines halben Jahres zu einer eigenen Einschätzung der Arbeitsweise des Klägers zu kommen, bevor die Übereinstimmung mit der WB gemäß § 19 Abs. 2 ASchVO herbeigeführt oder das Arbeitsverhältnis gelöst wird. Diesem Wunsche ist von der WB nicht widersprochen worden. Daraus kann nur der Schluß abgeleitet werden, daß mindestens vom Zeitpunkt der Aussprache an die geforderte Übereinstimmung vorgelegen hat, weil die betreffende gesetzliche Regelung keine Probezeit kennt. Eine Beschäftigung auf Zeit zur Prüfung der Eignung des für die Funktion eines Sicherheitsinspektors vorgesehenen Werk tätigen ohne Übereinstimmung mit der WB ist unzulässig. Der Betrieb kann deshalb mit den diesbezüglichen Gründen der Kündigung nicht mehr gehört werden. Auch die WB hatte im September 1964 kein Recht mehr, auf die fehlende Übereinstimmung hinzuweisen und die Herstellung des gesetzlichen Zustandes vom Verklagten zu fordern.

Bereits im Verfahren vor dem Bezirksgericht wurde festgestellt, daß der Sicherheitsinspektor der WB vor und nach der Aussprache im Februar 1964 mit dem Kläger eng zusammenarbeitete, daß der Kläger an Tagungen der WB teilnahm und in zeitweiligen Arbeitsgruppen der WB tätig war. Die WB ließ damit erkennen, daß sie mit der Tätigkeit des Klägers als Sicherheitsinspektor im verklagten Betrieb mindestens für die vom Werkdirektor genannte Zeit einverstanden war. Die darin zu erblickende Übereinstimmung kann nicht nachträglich zurückgezogen werden mit der Folge, daß daraufhin das Arbeitsverhältnis wegen eines nicht behebbaren Mangels gekündigt wird. Das Bezirksgericht kam deshalb zu einem richtigen Ergebnis, während die Konfliktkommission insoweit die Rechtslage falsch beurteilte.

§ 8 VO über die Zahlung eines Zuschlages zum Lohn der Arbeiter und Angestellten bei Abschaffung der Lebensmittelkarten — Lohnzuschlagsverordnung — vom 28. Mai 1958 (GBl. X S. 417); Beschluß über die Aussetzung der Neuberechnung des Lohnzuschlages vom 18. Dezember 1958 *(GBl. I S. 889).

Bei qualitativer Änderung des Arbeitsverhältnisses ist der Lohnzuschlag unter Anwendung des § 8 der Lohnzuschlagsverordnung neu zu berechnen.

Der unter Anwendung der genannten Bestimmung richtig berechnete Lohnzuschlag unterliegt in der Folge keiner Neuberechnung mehr.

OG, Urt. vom 19. Februar 1965 — Ua 2/64.

Die Parteien streiten über die Neuberechnung des Lohnzuschlages gem. der VO über die Zahlung eines Zuschlages zum Lohn der Arbeiter und Angestellten bei Abschaffung der Lebensmittelkarten — Lohnzuschlagsverordnung — vom 28. Mai 1958 (GBl. I S. 417) bei Änderung des Arbeitsverhältnisses.

Der Verklagte war bei dem Kläger bis zum 13. August 1961 als Schweißer beschäftigt und ist seit dem 14. August 1961 als Transportarbeiter tätig. Auf Grund seines Durchschnittsverdienstes als Schweißer erhielt der Verklagte einen Lohnzuschlag von 11 MDN monatlich. Dieser Betrag ist ihm auch nach Aufnahme der Tätigkeit als Transportarbeiter gezahlt worden. Da der

Verklagte in seiner neuen Tätigkeit einen geringeren Durchschnittsverdienst erzielte, war er mit der Höhe des Lohnzuschlages nicht einverstanden und hat sich wiederholt mit der Forderung an den Betrieb gewandt, ihm den Lohnzuschlag in derselben Höhe wie seinen Kollegen zu zahlen. Dieser Forderung hat der Betrieb jedoch nicht stattgegeben.

Der Verklagte rief deshalb am 5. März 1964 die Konfliktkommission an, die den Kläger durch ihren am 9. März gefertigten Beschluß verpflichtete, den Lohnzuschlag des Verklagten auf der Grundlage des Durchschnittsverdienstes in seiner Tätigkeit als Transportarbeiter neu zu berechnen und ihm — unter Ausschluß einer Verjährung — den Differenzbetrag für die Zeit vom 14. August 1961 bis 15. März 1964 nachzuzahlen.

Da der Betriebsleiter auf den Beschluß der Konfliktkommission nicht reagierte, trat diese am 31. März 1964 erneut zu einer Beratung zusammen und beschloß ergänzend zu ihrem Beschluß vom 9. März 1964:

1. Beim Kreisgericht wird die Vollstreckbarkeit des Beschlusses der Konfliktkommission vom 9. März 1964 in Höhe von 111 MDN beantragt.

2. Der Betrieb ist zu beauftragen, dem Kollegen B. auf Grund seines jetzigen Durchschnittsverdienstes künftig monatlich einen Lohnzuschlag von 18 MDN zu zahlen. Mit seinem Schriftsatz vom 20. März 1964 hat der Betrieb vor dem Kreisgericht S. Klage (Einspruch) erhoben. Wegen ihrer Bedeutung wurde die Sache durch Beschluß des Direktors des Bezirksgerichts S. vom

13. April 1964 gem. § 28 GVG zur Verhandlung und Entscheidung an das Bezirksgericht als Gericht erster Instanz herangezogen.

Der Kläger beantragte, unter Aufhebung der Beschlüsse der Konfliktkommission vom 9. und 31. März 1964 die Forderung des Verklagten abzuweisen.

Der Verklagte beantragte, unter Abänderung der Beschlüsse der Konfliktkommission vom 9. und 31. März 1964, den Kläger zu verurteilen, an ihn 145 MDN Lohnzuschlag nachzuzahlen.

Das Bezirksgericht hob mit seinem Urteil die Beschlüsse der Konfliktkommission vom 9. und 31. März 1964 auf und verurteilte den Kläger, an den Verklagten 62 MDN netto Lohnzuschlag nachzuzahlen. Mit der Mehrforderung von 83 MDN wies es den Verklagten ab. Hiergegen hat der Kläger fristgemäß Einspruch (Berufung) eingelegt und beantragt, unter Aufhebung des angefochtenen Urteils den Verklagten mit seiner Forderung insgesamt abzuweisen.

Der Vertreter des Verklagten beantragte, unter Abänderung des Urteils des Bezirksgerichts den Kläger zu verpflichten, an den Verklagten für die Zeit vom 1. Januar 1962 bis zum 31. Januar 1965 als Differenz zwischen dem gewährten Lohnzuschlag in Höhe von 11 MDN monatlich und dem geforderten Lohnzuschlag in Höhe von 21 MDN monatlich Lohnzuschlag in Höhe von 370 MDN nachzuzahlen.

Der Einspruch (Berufung) war zulässig, aber als unbegründet zurückzuweisen.

Aus den G r ü n d e n :

Der Kläger hat zutreffend darauf hingewiesen, daß es zahlreiche Unklarheiten über die Behandlung des Lohnzuschlages bei einer Änderung des Arbeitsverhältnisses gibt. Diese sind hauptsächlich darauf zurückzuführen, daß die Lohnzuschlagsverordnung als maßgebende Rechtsgrundlage für die Gewährung und Berechnung des Lohnzuschlages den Fall der Änderung des Arbeitsverhältnisses nicht ausdrücklich regelt. Das hat die Herausbildung unterschiedlicher und zum Teil einander geradezu widersprechender Auslegungen der gesetzlichen Bestimmungen begünstigt. So wurde schon seit dem Inkrafttreten der Lohnzuschlagsverordnung einerseits die Auffassung vertreten, die Neuberechnung des Lohnzuschlages sei bei einer Änderung des Arbeitsverhältnisses unzulässig, wogegen andererseits aus den Prinzipien und Bestimmungen der Lohnzuschlagsverordnung der Grundsatz entnommen wurde, der Lohnzuschlag müsse in diesen Fällen neu berechnet werden. Im Laufe der weiteren Entwicklung