

außerdem bekannt war, daß er im Zustand der Volltrunkenheit zu Tötlichkeiten neigt.

(Es folgen weitere Ausführungen zur Persönlichkeit des Angeklagten.)

Zu beanstanden ist auch, daß sich die Strafkammer bei der Einschätzung der Persönlichkeit des Angeklagten einseitig auf die Ausführungen des Kollektivvertreters gestützt hat, der sich im wesentlichen auf die vom Betrieb gegebene Beurteilung bezog. Auch diese Ausführungen müssen vom Gericht gewürdigt werden. Ergeben sich aus den übrigen Ermittlungen Hinweise darauf, daß die Einschätzung des Kollektivs Mängel aufweist oder zum Verhalten des Angeklagten außerhalb des Betriebes in Widerspruch steht, so muß sich die Sachaufklärung auch auf diese weiteren Umstände erstrecken. So hätte z. B. dem Angeklagten seine vor der Volkspolizei erklärte Seltosteinschätzung über seine Neigung zu Gewalttätigkeiten in angetrunkenem Zustand vorgehalten und sein Verhalten nach der Tat beachtet werden müssen.

In der erneuten Verhandlung wird die Strafkammer auf Grund der vom Staatsanwalt bereits ungekündigten Nachtragsanklage in der Lage sein, nach umfassender Sachaufklärung alle tatsächlichen Feststellungen positiven und negativen Inhalts in ihrer Bedeutung für das Tatgeschehen und seine gesellschaftlichen Zusammenhänge sorgfältig zu würdigen. Auf dieser Grundlage wird entsprechend dem Charakter dieser Straftat und unter Berücksichtigung der Persönlichkeit des Angeklagten eine Freiheitsstrafe in Erwägung zu ziehen sein.

Arbeitsrecht

§§ 53, 148 Abs. 1 GBA; **Beschluß zur Richtlinie für die Bildung und Verwendung des Prämienfonds in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben und den WB der Industrie und des Bauwesens im Jahre 1967 sowie zur Übergangsregelung für das Jahr 1966 vom 7. April 1966 (GBl. II S. 249).**

1. Bei Streitfällen über die Gewährung der Jahresendprämie ist die Zuständigkeit der Gerichte (Kammern und Senate für Arbeitsrechtssachen) gegeben.
2. Voraussetzung für die Gewährung der Jahresendprämie ist, daß der Werkstätige während des gesamten Planjahres im Betrieb tätig ist. Wird das Arbeitsrechtsverhältnis vorzeitig beendet, so haben die Gerichte zu prüfen, ob das aus gesellschaftlich vertretbaren Gründen geschah und dem Werkstätigen deshalb die Jahresendprämie anteilig zu gewähren ist. Das gilt auch dann, wenn der Werkstätige von sich aus das Arbeitsrechtsverhältnis kündigt oder es auf seinen Wunsch durch Aufhebungsvertrag beendet wird.
3. Ob dem Werkstätigen bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses aus gesellschaftlich nicht vertretbaren Gründen die Jahresendprämie dennoch zu gewähren ist, weil ein sog. besonderer Härtefall vorliegt, entscheidet der Werkdirektor in Übereinstimmung mit der Betriebsgewerkschaftsleitung, ohne daß die Gerichte (Kammern und Senate für Arbeitsrechtssachen) tätig werden können.

BG Leipzig, Urt. vom 13. Februar 1967 — 8 BA I 1/67.

Die Klägerin war seit 1964 beim Verklagten beschäftigt. Im Juli 1966 wurde ihr vorübergehend eine andere Arbeit im Betriebsbereich III übertragen. Nach Beendigung dieser Arbeit wollte die Klägerin in diesem Bereich als Maschinenführerin an einer neuen Maschine arbeiten. Da der Verklagte diesem Wunsch nicht entsprach, kündigte die Klägerin das Arbeitsrechtsverhältnis. Sie nahm aber die Kündigung nach einer Aus-

sprache mit der Kaderleiterin zurück und arbeitete weiter im Betriebsbereich III. Auf Grund einer erneuten Kündigung der Klägerin wurde das Arbeitsrechtsverhältnis zum 6. Oktober 1966 beendet. Die Kündigung wurde von ihr damit begründet, daß sie mehr verdienen möchte, der Verklagte ihr jedoch nicht die Möglichkeit gebe, an der neuen Maschine zu arbeiten.

Im Betrieb des Verklagten wurde für das Jahr 1966 eine Jahresendprämie gezahlt, die von der Klägerin anteilig gefordert wurde. Da dieser Forderung nicht entsprochen wurde, rief sie die Konfliktkommission an. Diese wies die Forderung zurück mit der Begründung, daß die Klägerin nicht im gesamten Planjahr im Betrieb gearbeitet habe.

Gegen diesen Beschluß hat die Klägerin Klage (Einspruch) erhoben.

Der Direktor des Bezirksgerichts hat den Streitfall gemäß § 28 GVG zur Verhandlung und Entscheidung an das Bezirksgericht herangezogen.

Die Klage (Einspruch) war nicht begründet.

Aus den Gründen:

Ausgehend vom Beschluß zur Richtlinie für die Bildung und Verwendung des Prämienfonds in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben und den WB der Industrie und des Bauwesens im Jahre 1967 sowie zur Übergangsregelung für das Jahr 1966 vom

7. April 1966 (GBl. II S. 249) ist im BKV des Verklagten für das Jahr 1966 festgelegt worden, daß bei Erfüllung des optimalen Planes und der Kennziffern an die Werkstätigen des Betriebes Jahresendprämien gezahlt werden. In Übereinstimmung mit Abschn. III Ziff. 1 Buchst. a des Beschlusses ist im BKV der Grundsatz enthalten, daß der Werkstätige Anspruch auf Jahresendprämie hat, der während des ganzen Jahres im Betrieb gearbeitet und die kollektiven oder persönlichen Aufgaben erfüllt hat*. Diese Regelung ist darauf gerichtet, die Leistungen der Werkstätigen, die im gesamten Planjahr dazu beigetragen haben, den Plan des Betriebes zu erfüllen, materiell anzuerkennen und zu würdigen.

In dem Beschluß wird bestimmt, daß die Leiter der Betriebe in Übereinstimmung mit der zuständigen Gewerkschaftsleitung berechtigt sind, Ausnahmeregelungen für solche Werkstätigen zu treffen, die nicht während des gesamten Planjahres im Betrieb tätig waren. Das wesentlichste Kriterium für die Anerkennung eines Ausnahmefalles ist, ob die Beendigung oder Unterbrechung des Arbeitsrechtsverhältnisses aus gesellschaftlich vertretbaren Gründen gerechtfertigt ist. In den Hinweisen des Staatlichen Amtes für Arbeit und Löhne beim Ministerrat der DDR zur Anwendung der Jahresendprämie (Arbeit und Arbeitsrecht 1966, Heft 11, S. 243) sind dazu einige Ausnahmefälle genannt. Diese stimmen im wesentlichen mit den im BKV des Verklagten genannten überein. Danach erlischt der Anspruch auf Jahresendprämie, wenn ein Belegschaftsmitglied während des Planjahres ausscheidet, es sei denn, daß gesellschaftlich notwendige Gründe oder ein natürlicher Abgang aus dem Betrieb vorliegen. Nach dem BKV sind gesellschaftlich notwendige Gründe: Studium, Berufsausbildung, Einberufung zur Nationalen Volksarmee, Eintritt in die Volkspolizei oder andere bewaffnete Organe, geplante Versetzungen in einen anderen Betrieb oder zu Einrichtungen gesellschaftlicher Organisationen. Unter natürlichen Abgang fallen das Ausscheiden infolge Ablebens, wegen Erreichens der Altersgrenze oder Invalidität, die Vereinbarung über das Ruhen des Arbeitsrechtsverhältnisses

* Dieser Grundsatz ist auch in der am 28. Februar 1967 in Kraft getretenen VO über die Bildung und Verwendung des Prämienfonds in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben und den VVB (Zentrale) für das Jahr 1968 vom 2. Februar 1967 (GBl. II S. 103) enthalten; vgl. ferner die 1. DB dazu vom 19. Juni 1967 (GBl. II S. 371). - D. Red.