

beitsrechtsverhältnisses der Verklagten als Tuberkulosekonvaleszentin erforderliche Zustimmung des zuständigen Rates des Kreises einzuholen. Allein wegen Verstoßes gegen die genannten Bestimmungen ist die auf die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses mit der Verklagten gerichtete Willenserklärung des Klägers rechtsunwirksam. Das hat nach den Bestimmungen des Lohn- und Gehaltsabkommens zur Folge, daß ein neuer Arbeitsvertrag für die folgende Spielzeit unter den gleichen Bedingungen als zwischen den Parteien zustande gekommen gilt. So hatten bereits die zuständige Konfliktkommission und das Bezirksgericht entschieden, dessen rechtskräftige Feststellung der zwischen den Parteien bestehenden Rechtslage gemäß Abschn. III Ziff. 10 Buchst. f des Lohn- und Gehaltsabkommens dem Vertragsabschluß gleichzusetzen ist. Deshalb ist gemäß Abschn. III Ziff. 2 Buchst. b Abs. 1 Satz 3 des Lohn- und Gehaltsabkommens lediglich noch eine schriftliche Bestätigung des bereits als abgeschlossenen anzusehenden Arbeitsvertrages erforderlich.

Anmerkung:

Das Urteil befaßt sich sowohl mit dem Wesen des Arbeitsvertrages der Angehörigen des Solopersonals an künstlerischen Einrichtungen für eine oder mehrere Spielzeiten als auch mit der Beendigung der hierdurch begründeten und gestalteten Arbeitsrechtsverhältnisse. Grundlage hierfür sind die Bestimmungen des Abschn. III Ziff. 2 und 10 des Lohn- und Gehaltsabkommens für die Theater und die Kulturorchester der Deutschen Demokratischen Republik sowie die Bestimmungen der §§ 31 bis 36 GBA, auf deren Anwendung Abschn. III Ziff. 10 Buchst. a dieses Lohn- und Gehaltsabkommens ausdrücklich hinweist. Hiervon ausgehend, charakterisiert das Urteil den Arbeitsvertrag der Angehörigen des Solopersonals als Arbeitsvertrag eigener Art, der sich weitgehend einem unbefristeten Arbeitsvertrag annähert und hinsichtlich seiner Auflösung rechtlich ähnlich wie dieser behandelt werden soll.

Damit tritt das Urteil der bisher weitverbreiteten Auffassung entgegen, der Arbeitsvertrag der Angehörigen des Solopersonals sei ein befristeter Arbeitsvertrag im Sinne des § 22 GBA, der durch bloßen Zeitablauf endet. Diese Auffassung erweist sich vom Inhalt der Regelungen im Lohn- und Gehaltsabkommen her als unhaltbar. Die Rechtslage ist hiernach so zu beurteilen, daß zwar die Bestimmung des § 22 GBA für Kulturschaffende befristete Arbeitsverträge, die durch bloßen Zeitablauf enden, zuläßt, die Partner des Lohn- und Gehaltsabkommens aber mit dem typischen Arbeitsvertrag der Angehörigen des Solopersonals inhaltlich etwas ganz anderes als einen befristeten Arbeitsvertrag normativ geregelt haben.

Die Regelungen im Lohn- und Gehaltsabkommen erhalten durch die ausdrückliche Bezugnahme auf die §§ 31 bis 36 GBA ihre gesetzliche Grundlage und sinnvolle Ergänzung. Zugleich werden damit die Arbeitsrechtsverhältnisse der Angehörigen des Solopersonals im Hinblick auf die Auflösung des Arbeitsvertrages nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen gestaltet. Nur hierdurch entsprechen die Regelungen im Lohn- und Gehaltsabkommen und die Arbeitsverträge der Angehörigen des Solopersonals den gesetzlichen Mindestanforderungen. Ohne diese Ergänzung würden sich die Angehörigen des Solopersonals bei der Auflösung des Arbeitsvertrages schlechter stehen als alle anderen Werk tätigen. Die Regelungen im Lohn- und Gehaltsabkommen für sich allein genommen würden dann objektiv auf eine Umgehung der zum Schutz der Werk tätigen bei der Auflösung des Arbeitsvertrages erlassenen gesetzlichen Bestimmungen hinauslaufen v.nd damit dem Gesetz widersprechen.

Das zeigt sich besonders deutlich bei den Bestimmungen zum Schutz bestimmter Personengruppen, wie sie in § 35 GBA enthalten sind. Dafür ist die vorstehende Entscheidung beispielhaft. Der Arbeitsstreitfall beruht auf der Außerachtlassung der rechtlichen Bestimmungen in Abschn. III Ziff. 10 Buchst. a des Lohn- und Gehaltsabkommens in Verbindung mit § 35 GBA. Das hierdurch zustande gekommene Ergebnis, daß ein Angehöriger des Solopersonals nach mehrjähriger Beschäftigung im Betrieb bei der von diesem beabsichtigten Auflösung des Arbeitsvertrages ohne den allen anderen Werk tätigen in gleicher Lage gesetzlich zustehenden Schutz bleibt, ist mit den Grundsätzen und Normen unseres sozialistischen Arbeitsrechts nicht vereinbar.

Gemäß Abschn. III Ziff. 10 Buchst. a des Lohn- und Gehaltsabkommens steht der in § 35 GBA geregelte Schutz auch den Angehörigen des Solopersonals zu. Darunter fallen Kämpfer gegen den Faschismus, Verfolgte des Faschismus, Schwerbeschädigte, Tuberkulosekranke und -konvaleszenten. Der Schutz besteht in dem gesetzlichen Erfordernis, daß Arbeitsverträge mit solchen Werk tätigen nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des für die künstlerische Einrichtung zuständigen Rates des Kreises aufgelöst werden können. Hierbei handelt es sich um eine Wirksamkeitsvoraussetzung, bei deren Fehlen die Auflösung des Arbeitsvertrages unzulässig ist, mit der in Abschn. III Ziff. 10 Buchst. c und f des Lohn- und Gehaltsabkommens bestimmten Folge, daß für die folgende Spielzeit ein neuer Arbeitsvertrag unter den gleichen Bedingungen als zustande gekommen gilt.

Wirksamkeitsvoraussetzung im Sinne des § 34 Abs. 2 GBA ist auch die Durchführung der Beratung zur Auflösung des Arbeitsvertrages mit einem Angehörigen des Solopersonals mit der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung gemäß Abschn. III Ziff. 10 Buchst. a und e des Lohn- und Gehaltsabkommens. „Zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung“ ist die Abteilungsgewerkschaftsleitung, sofern in der künstlerischen Einrichtung Abteilungsgewerkschaftsleitungen bestehen, und die Betriebsgewerkschaftsleitung, sofern in der künstlerischen Einrichtung keine Abteilungsgewerkschaftsleitungen bestehen. Hat nicht die „zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung“ im Sinne des Gesetzes mitgewirkt, so ist die Auflösung des Arbeitsvertrages unzulässig, woraus sich ebenfalls die in Abschn. III Ziff. 10 Buchst. c und f bestimmten Folgen ergeben.

Fritz K a i s e r, Richter am Obersten Gericht

§ 1,15 Abs. 1 Satz 1 GBA.

Die fristgemäße Geltendmachung eines Anspruchs auf materielle Verantwortlichkeit eines Werk tätigen vor der Konfliktkommission unterbricht die in § 115 Abs. 1 Satz 1 bestimmte Frist. Kann die Konfliktkommission nicht beraten, weil der Werk tätige zweimal unentschuldig der Beratung fernbleibt, oder kommt sonst ein wirksamer Beschluß der Konfliktkommission nicht zustande, so muß der Anspruchsberechtigte innerhalb von drei Monaten nach Kenntnis von der Unmöglichkeit einer Beratung bzw. eines wirksamen Beschlusses Klage beim zuständigen Kreisgericht erheben.

BG Magdeburg, Urt. vom 21. Juli 1967 — BA 24/67.

Die Verklagte leitet seit dem 1. August 1966 eine Verkaufsstelle der Klägerin. Da am 19. September 1966 ein Fehlbetrag von 121,59 MDN festgestellt wurde, machte die Klägerin vor der Konfliktkommission die materielle Verantwortlichkeit der Verklagten geltend. Zu den daraufhin angesetzten Beratungen der Konfliktkommission am 1. November und 6. Dezember 1966 ist die Verklagte unentschuldig nicht erschienen.