

Der Kläger ist Mitglied der Verklagten, einer LPG. In der Inneren Betriebsordnung der Verklagten (Abschnitt „Besondere Maßnahmen zur Festigung und Entwicklung der sozialistischen Arbeitsdisziplin“) ist festgelegt, daß gegen Mitglieder, die die Bestimmungen der Inneren Betriebsordnung nicht einhalten, Erziehungsmaßnahmen, darunter auch die differenzierte Einstufung der Arbeitseinheit, durchgeführt werden können. Auf dieser Grundlage hat die Mitgliederversammlung der Verklagten am 12. August 1964 beschlossen, daß der Kläger ab sofort die Arbeitseinheit nur noch mit 11 M vergütet erhält, und die Jahresendauszahlung für die Jahre 1965, 1966 und 1967 einbehalten.

Der Kläger hat erklärt, die Einbehaltung der Jahresendauszahlung verstoße gegen die Innere Betriebsordnung sowie gegen sonstige LPG-rechtliche Normen. Es sei zwar zutreffend, daß er entgegen der Festlegung der Inneren Betriebsordnung mehr Großvieheinheiten gehalten habe, als durch Beschluß der Mitgliederversammlung festgelegt wurde. Das sei aber durch familiäre Umstände bedingt gewesen, da er durch den Tod seiner Mutter auch deren Viehbestände habe mit übernehmen müssen. Er habe dadurch aber nie seine genossenschaftlichen Pflichten vernachlässigt. Der Kläger hat beantragt, die Verklagte zu verurteilen, an ihn 5 203,46 M zu zahlen.

Die Verklagte hat Klagabweisung beantragt und ausgeführt: Es stehe fest, daß der Kläger die in der Inneren Betriebsordnung für alle Mitglieder verbindlich festgelegte individuelle Viehhaltung beträchtlich überschritten habe. Daher sei die in der Betriebsordnung festgelegte Erziehungsmaßnahme zu Recht auf den Kläger angewandt worden. Dieser habe auch nicht auf Aussprachen reagiert.

Das Kreisgericht hat durch Prozeßurteil die Klage wegen Unzulässigkeit des Rechtswegs abgewiesen.

Gegen diese Entscheidung richtet sich die Berufung des Klägers, mit der behauptet wird, das Kreisgericht habe fehlerhaft bejaht, daß es sich bei der Maßnahme gegenüber dem Kläger um eine zulässige Disziplinarmaßnahme handele. Er mache einen vermögensrechtlichen Anspruch geltend, für dessen Durchsetzung der Rechtsweg gemäß § 28 LPG-Ges. offen sei.

Die Berufung hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

Da das Kreisgericht die Klage wegen der Unzulässigkeit des Rechtswegs durch Prozeßurteil abgewiesen hat, hatte sich der Senat mit den materiellrechtlichen Anspruchsgrundlagen nur insoweit auseinanderzusetzen, als aus ihrer Spezifik und ihrem rechtlichen Charakter heraus Rückschlüsse auf die Zulässigkeit des Rechtswegs gezogen werden konnten.

Das Vordergericht ist zunächst zutreffend davon ausgegangen, daß für die Nachprüfung vermögensrechtlicher Disziplinarmaßnahmen — wie überhaupt von Disziplinarmaßnahmen —, die von den dazu ermächtigten genossenschaftlichen Organen gegenüber einem Mitglied einer LPG beschlossen werden, der Rechtsweg nicht offen ist (vgl. Abschn. II, B, 1 des Beschlusses des Plenums des Obersten Gerichts über die Aufgaben der Gerichte bei der Durchsetzung des LPG-Rechts vom 30. März 1966 - NJ 1966 S. 268 ff.). Dieser Rechtsgrundsatz findet aber nur auf solche Disziplinarmaßnahmen Anwendung, die nach den Grundsätzen der LPG-rechtlichen Bestimmungen auch zulässig sind.

Die Zulässigkeit von vermögensrechtlichen Disziplinarmaßnahmen in LPGs findet ihre Grenze in Ziff. 32 der Musterbetriebsordnung (MBO), nach der einem Mitglied im Rahmen der disziplinarischen Verantwortlichkeit jährlich nicht mehr als 30 Arbeitseinheiten abgezogen werden dürfen.

Das kreisgerichtliche Urteil läßt aber gerade eine Auseinandersetzung mit der entscheidenden Frage, inwieweit die durch die Verklagte dem Kläger gegenüber

in Anwendung gebrachte Disziplinarmaßnahme auch zulässig ist, vermissen.

Die Empfehlung für die Ausarbeitung der Inneren Betriebsordnung der LPG (MBO) ist durch Beschluß des Präsidiums des Ministerrates vom 6. August 1959 (GBl. I S. 657) bestätigt worden und somit als Normativakt zu betrachten. Die in der MBO getroffenen Festlegungen über zulässige vermögensrechtliche Disziplinarmaßnahmen sind daher für alle LPGs verbindlich. Soweit durch die Inneren Betriebsordnungen einzelner LPGs als vermögensrechtliche Disziplinarmaßnahme ein Abzug von mehr als 30 Arbeitseinheiten je Jahr für zulässig erklärt wird, handelt es sich um keine zulässige vermögensrechtliche Disziplinarmaßnahme mehr. Ziff. 32 Buchst. d der Inneren Betriebsordnung der Verklagten kann daher für die Entscheidung der Frage, ob dem Kläger zur Durchsetzung seiner Ansprüche der Rechtsweg offensteht, rechtlich nicht die vom Kreisgericht gefolgerte Konsequenz haben, da sie im Gegensatz zu den Bestimmungen der MBO steht und somit unzulässig ist.

Werden einem Mitglied mehr als 30 Arbeitseinheiten jährlich in Abzug gebracht, so ist vielmehr davon auszugehen, daß es sich bei dem Abzug um die Geltendmachung von Schadenersatz, also um eine vermögensrechtliche Auseinandersetzung mit dem Mitglied handelt, für die nach § 3 GVG in Verb. mit § 28 LPG-Ges. der Rechtsweg gegeben ist (vgl. Abschn. II B, 2 des OG-Beschlusses vom 30. März 1966; Arlt, Rechte und Pflichten der Genossenschaftsbauern, Berlin 1965, S. 173).

Das Kreisgericht hat weiter verkannt, daß Disziplinarmaßnahmen nur für Arbeitsdisziplinverletzungen auszusprechen sind, wie sich das aus der Überschrift des Abschn. III der MBO — Besondere Maßnahmen zur Festigung und Entwicklung sozialistischer Arbeitsdisziplin — allgemein und aus den in Ziff. 32 MBO im einzelnen angeführten Kriterien für den Ausspruch von Disziplinarmaßnahmen im besonderen ergibt (vgl. Abschn. II, B, 1 des OG-Beschlusses; Arlt, a. a. O., S. 172).

Ein Abzug von Arbeitseinheiten ist somit nur bei Verstößen gegen die genossenschaftliche Arbeitsdisziplin, nicht aber bei solchen gegen sonstige Mitgliederschulpflichten zulässig. Die Beschränkung der Anwendung vermögensrechtlicher Disziplinarmaßnahmen auf Arbeitsdisziplinverstöße der Mitglieder verfolgt die Stärkung der innergenossenschaftlichen Demokratie. Die Genossenschaft soll sich mit pflichtwidrigen Verhaltensweisen zunächst im Kollektiv auseinandersetzen, bevor sie zu vermögensrechtlichen Sanktionen in Form von Disziplinarmaßnahmen kommt. Insbesondere sollen die Genossenschaften angehalten werden, ein wirksames System der materiellen Interessiertheit und der materiellen Verantwortlichkeit auszuarbeiten. Zu einem solchen System gehören aber nicht nur die vermögensrechtlichen und sonstigen Disziplinarmaßnahmen, sondern vor allem auch die Ausgestaltung einer differenzierten Vergütung in der Inneren Betriebsordnung (vgl. Abschn. II, A, 2 des OG-Beschlusses) und auch die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen gegenüber solchen Mitgliedern, die der Genossenschaft Schaden zugefügt haben (§15 LPG-Ges.).

Die Verklagte, die mit dem Kläger wiederholt erzieherische Aussprachen geführt hat, hat offensichtlich dieses notwendig in jeder Genossenschaft unserer sozialistischen Landwirtschaft zu schaffende System der materiellen Verantwortlichkeit verkannt, wenn sie glaubte, eine differenzierte Vergütung in Form von vermögensrechtlichen Disziplinarmaßnahmen durchsetzen zu können. Die Durchsetzung eines differenzierten