

gleichende Feststellungen der an andere Betriebsangehörige als Jahresendprämie gezahlten Beträge und der hierbei zugrunde gelegten Leistungen mit den Leistungen des am Streitfall beteiligten Werk tätigen als Anhaltspunkte dienen.

OG, Urt. vom 16./18. März 1970 - Ua 5/69.

- Die Klägerin ist seit 1965 bei der Veterinärhygiene-Inspektion (VHI), einem Organ des damaligen Bezirkslandwirtschaftsrates, als Fleisch- und Trichinenbeschauerin beschäftigt gewesen. Sie arbeitete im Tierärztlichen Hygienesdienst (THD) N. Ihr Gehalt betrug 465 M brutto monatlich.

Auf Grund einer schriftlichen Weisung des Vorsitzenden und Produktionsleiters des Bezirkslandwirtschaftsrats an die Leiterin der VHI und den Hauptdirektor des verklagten Betriebes, des VEB Bezirkskombinat Fleischwirtschaft (VEB BKF), vom 25. Juni 1968 wurde der THD N. unter Hinweis auf das Teterower Beispiel mit Wirkung vom 1. Juli 1968 in den VEB BKF eingegliedert. Die VHI hatte bis zum 30. Juni 1968 die von der damaligen Leiterin unterschriebenen Aufhebungsverträge für die in den VEB BKF übergehenden Mitarbeiter des THD N. vorbereitet, die aber vom Hauptdirektor des VEB BKF zurückgehalten wurden. Schriftliche Arbeitsverträge wurden mit den am

1. Juli 1968 vom VEB BKF übernommenen Mitarbeitern der VHI ebenfalls nicht abgeschlossen. Statt dessen wurde der Klägerin vom Verklagten Anfang des Jahres 1969 ein sog. Überleitungsvertrag für die Zeit vom 1. Juli bis 31. Dezember 1968 angeboten, den sie jedoch ablehnte, da er nach ihrer Auffassung nicht den gesetzlichen Bestimmungen entsprach. Darüber hinaus lehnte sie es ab, den ihr einige Zeit später vom Verklagten vorgelegten schriftlichen Arbeitsvertrag zu unterschreiben, der zwar als Beginn des Arbeitsrechtsverhältnisses den 1. Juli 1968 vorsieht, aber in Ziff. 5 die von ihr nicht gebilligte Klausel enthält: „Für die Zeit vom 1.7. bis 31.12. 68 werden rückwirkend keine materiellen Forderungen gestellt.“ Das Arbeitsrechtsverhältnis der Klägerin mit der VHI wurde vom Rat für landwirtschaftliche Produktion und Nahrungsgüterwirtschaft des Bezirks im Ausweis für Arbeit und Sozialversicherung mit dem 31. Juli 1968 ausgetragen und der Beginn des Arbeitsrechtsverhältnisses mit dem Verklagten mit Wirkung vom 1. August 1968 eingetragen.

Die Klägerin ist der Auffassung, seit dem 1. Juli 1968 in einem Arbeitsrechtsverhältnis zu dem Verklagten zu stehen, so daß sie für das 2. Halbjahr 1968 Anspruch auf eine anteilige Jahresendprämie habe, die an die anderen Mitarbeiter des Betriebes in durchschnittlicher Höhe von 370 M für das gesamte Jahr gezahlt worden sei. Ihre dahingehenden Forderungen wurden vom Verklagten mit der Begründung abgelehnt, als Mitarbeiterin der VHI habe sie im 2. Halbjahr 1968 noch nicht voll zur Belegschaft gehört, weil der Lohnfonds der VHI nicht an den Verklagten übergeben worden sei.

Die Klägerin beantragte bei der Konfliktkommission, den Verklagten zu verpflichten, an sie für die Zeit vom 1. Juli bis 31. Dezember 1968 anteilige Jahresendprämie zu zahlen. Die Konfliktkommission wies den Antrag der Klägerin zurück.

Hiergegen hat die Klägerin fristgemäß beim Kreisgericht Klage (Einspruch) erhoben. Durch Verfügung des Direktors des Bezirksgerichts wurde der Arbeitsstreitfall gemäß § 28 GVG zur Verhandlung und Entscheidung an das Bezirksgericht als Gericht erster Instanz herangezogen.

Vor dem Bezirksgericht beantragte der Prozeßvertreter der Klägerin u. a., den Beschluß der Konfliktkommission aufzuheben und den Verklagten zu verurteilen, an die Klägerin 140,84 M netto zu zahlen. Zur Begründung trug er u. a. vor, daß mit Wirkung vom 1. Juli 1968 zwischen den Parteien ein Arbeitsvertrag zustande gekommen sei und die Klägerin für das 2. Halbjahr 1968 einen Anspruch auf anteilige Jahresendprämie habe. Ein aus dem Prämienfonds der VHI für das Jahr 1968 an die Klägerin gezahlter Betrag von 59 M könne ggf. bei der Verurteilung des Verklagten zur Zahlung berücksichtigt werden.

Der Prozeßvertreter des Verklagten beantragte, die Klage (Einspruch) der Klägerin als unbegründet zurückzuweisen.

Das Bezirksgericht verurteilte den Verklagten unter Aufhebung des Beschlusses der Konfliktkommission, an die Klägerin 140,84 M netto zu zahlen und der Klägerin die zur Führung des Rechtsstreits entstandenen notwendigen Aufwendungen zu ersetzen.

Hiergegen hat der Verklagte fristgemäß Einspruch (Berufung) beim Obersten Gericht eingelegt und beantragt, das Urteil des Bezirksgerichts zu ändern und die Klage (Einspruch) der Klägerin als unbegründet zurückzuweisen.

Der Einspruch (Berufung) war zulässig aber nur zum Teil begründet.

Aus den G r ü n d e n :

Das Bezirksgericht ist auf Grund der von ihm vorgenommenen Ermittlung und Würdigung des Prozeßstoffes zutreffend zu dem Ergebnis gelangt, daß zwischen den Parteien seit dem 1. Juli 1968 ein Arbeitsrechtsverhältnis besteht. Diese Feststellung hat ihre wesentliche Grundlage bereits in der Weisung des Vorsitzenden und Produktionsleiters des damaligen Bezirkslandwirtschaftsrats vom 25. Juni 1968. Mit ihr hat er im Rahmen der ihm zustehenden Befugnisse die VHI und den Hauptdirektor des VEB BKF verbindlich angewiesen, mit Wirkung vom 1. Juli 1968 nach dem Teterower Beispiel alle in den Betrieben des VEB BKF tätigen Organe des Veterinärwesens in das Kombinat einzugliedern. Das Teterower Beispiel war hiernach Bestandteil der Weisung. Mit ihr wurde von den sachlich beteiligten verantwortlichen Leitern gefordert, die Eingliederung des THD in den VEB BKF mit derselben Zielstellung und unter Anwendung der gleichen Grundsätze zu vollziehen, die für den entsprechenden Vorgang beim VEB Fleischwirtschaft Teterow maßgebend waren. Die Zielstellung bestand darin, gemäß der Losung der „agra“ 1967 „Mechanisierung-Hygiene = optimale Produktion“ die Produktivkraft veterinärmedizinische Wissenschaft schnell und umfassend in die Produktion zu integrieren. Zu den Grundsätzen gehörte u. a. die Festlegung, den THD als Betriebsabteilung Tierärztliche Hygienesdienste in den Betrieb zu übernehmen (§ 1 Abs. 1 der Vereinbarung), wobei dem Betriebsleiter zugleich die Befugnis zur Begründung, Änderung und Beendigung von Arbeitsrechtsverhältnissen der Mitarbeiter dieser Betriebsabteilung (§ 6 Abs. 2 der Vereinbarung) und die Disziplinarbefugnis ihnen gegenüber übertragen wurde (§ 3 Abs. 3 der Vereinbarung). Hiernach wurden die Mitarbeiter des THD auf Grund ihres Einverständnisses durch ihre Eingliederung ohne jede Einschränkung Angehörige des Betriebes im tatsächlichen und rechtlichen Sinne.

Die hier skizzierten Grundsätze entsprechen den politischen und rechtlichen Anforderungen an die Durchführung derartiger strukturverändernder Maßnahmen. Diese sind keine abstrakten, lediglich die Fonds der beteiligten Betriebe und Einrichtungen betreffenden Vorgänge, sondern gesellschaftliche Prozesse, an denen Menschen beteiligt sind, deren Arbeit- und Lebensbedingungen durch sie in bestimmter Weise berührt werden. Daher ist es unerlässlich, bei den beteiligten Werk tätigen rechtzeitig Klarheit nicht nur über die Notwendigkeit und Zielstellung sondern auch über die unmittelbaren persönlichen Auswirkungen solcher Maßnahmen zu schaffen. Daraus ergibt sich die Forderung an die verantwortlichen Leiter, gemeinsam mit den zuständigen Gewerkschaftsorganen festzulegen, wie die Arbeit- und Lohnbedingungen der Werk tätigen zu gestalten und hierbei notwendig werdende Änderungen im Einverständnis mit den Werk tätigen auf arbeitsrechtlich zulässige Weise herbeizuführen sind. Mit der Erfüllung dieser Forderung wird nicht nur auf