

mietung nicht überbelastet werden. Während der Saison werden die Toiletten der Verklagten von etwa 16 Personen benutzt. Wird dabei beachtet, daß die Verklagten und ein Teil ihrer Kinder berufstätig sind und daß die anderen Kinder die Schule, den Schulhort sowie den Kindergarten besuchen, dann wird bereits deutlich, daß auch diese Behauptung der Kläger nicht stichhaltig ist.

Auch der Einwand, daß sich wegen der Vermietung der Strom- und Wasserverbrauch erhöhe, kann nicht durchgreifen, weil diese erhöhten Ausgaben selbstverständlich von den Verklagten getragen werden müssen. Dazu sind diese auch bereit, und es bedarf nur noch einer entsprechenden Vereinbarung der Parteien. Ebenso bestehen Ansprüche der Kläger hinsichtlich der malermäßigen Instandsetzung der vermieteten Räume, da sich durch die Vermietung der Abnutzungsgrad der Räume erhöht.

Aus diesen Umständen ergibt sich, daß die Verklagten von der Mietsache nicht vertragswidrig Gebrauch machen und die Rechte des Vermieters nicht in erheblichem Maße verletzt werden. Es handelt sich um eine Gebrauchsüberlassung, der die Kläger die Genehmigung nicht versagen dürfen, weil wichtige Gründe dafür nicht vorliegen.

Im übrigen hat das zuständige örtliche Organ gemäß § 29 MSchG die Erlaubnis des Vermieters zur Weitervermietung ersetzt, worauf der Vertreter des örtlichen Organs in der Hauptverhandlung ausdrücklich hingewiesen hat.

Die auf § 550 BGB gestützte Klage war daher abzuweisen.

## Arbeitsrecht

**§§73 bis 75, 116 GBA; §3 der VO über die durchgängige 5-Tage-Arbeitswoche und die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bei gleichzeitiger Neuregelung der Arbeitszeit in einigen Wochen mit Feiertagen vom 3. Mai 1967 (GBl. II S. 237); Rahmenkollektivvertrag für den Bereich der Stadtreinigungsbetriebe der DDR vom 1. Mai 1960; Rahmenkollektivvertrag für die Werk tätigen des sozialistischen Binnenhandels vom 30. April 1959 in der Fassung des 22. Nachtrags vom 8. April 1968.**

**Nach arbeitsrechtlichen Vorschriften ist es zulässig, zwischen Leitern von Gaststätten sowie anderen dort beschäftigten Mitarbeitern und dem Betrieb zu vereinbaren, daß die arbeitsfreien Werk tage ausnahmsweise innerhalb von 12 Monaten zusammenhängend gewährt und genommen werden.**

**Wird das Arbeitsrechtsverhältnis vor dem in Aussicht genommenen Zeitpunkt für die zusammenhängende Gewährung der arbeitsfreien Werk tage beendet, ist der Anspruch in der Regel bis zum Ausscheiden des Werk tätigen aus dem Betrieb zu erfüllen. Geschieht das nicht, hat der Werk tätige einen Anspruch auf Vergütung der vorgearbeiteten Zeit, nicht aber einen Schadenersatzanspruch.**

**OG, Urt. vom 30. März 1972 - Za 2/72.**

Die Klägerin war beim Verklagten als Leiterin einer Gaststätte beschäftigt. Die Organisation des Arbeitsablaufs hatte der Verklagte weitgehend der Klägerin überlassen. Hierzu gehörten insbesondere die Festlegung der Öffnungszeiten, die Einteilung der Schichtdienste und auch die Einsetzung eines Stellvertreters für die Klägerin. Auf der Grundlage der ihr erteilten Ermächtigung legte die Klägerin die Öffnungszeiten für die Gaststätte an den Tagen Dienstag bis Sonntag jeder

Woche jeweils von 11 bis 23 Uhr fest. Montags war Ruhetag.

Mit der Begründung, sie habe über die festgelegte gesetzliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet, insbesondere indem sie statt an fünf Tagen an sechs Tagen je Woche gearbeitet habe, forderte die Klägerin vom Verklagten nach der Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses durch ihre Kündigung die Zahlung von Lohn und Zuschlägen für Überstundenarbeit. Der Verklagte lehnte diese Forderung ab. Er verwies darauf, daß er wiederholt Überstunden untersagt habe. Durch einen geregelten Schichtdienst und die Bestimmung eines Stellvertreters hätte die Klägerin die Arbeitszeit so organisieren können, daß sie je Woche nur fünf Tage zu arbeiten brauchte.

Die von der Klägerin angerufene Konfliktkommission beschloß, daß der Klägerin „keine Bezahlung der Überstunden“ zusteht und wies deshalb den Antrag zurück.

Auf die hiergegen eingelegte Klage (Einspruch) hob das Kreisgericht den Beschluß der Konfliktkommission auf und verurteilte den Verklagten, an die Klägerin für geleistete Überstunden Lohn und Zuschläge zu zahlen.

Gegen dieses Urteil legte der Verklagte Einspruch (Berufung) ein. Die Klägerin beantragte, die Berufung zurückzuweisen.

Das Bezirksgericht entschied, daß unter Änderung des Urteils des Kreisgerichts die Klage abzuweisen sei, soweit mit ihr die Bezahlung von Überstunden und Sonntagszuschlägen gefordert wird. Der Anspruch auf Schadenersatz wegen nicht gewährter Freizeit sei dem Grunde nach berechtigt. Zur Feststellung der Höhe des Anspruchs verwies es den Streitfall an das Kreisgericht zurück. Hierzu führte es im wesentlichen aus, soweit die Klägerin an Sonnabenden gearbeitet habe, ohne hierfür einen freien Tag zu erhalten, seien ihre Rechte aus der Verordnung über die 5-Tage-Arbeitswoche verletzt worden. Ihr sei hierdurch ein Schaden entstanden, der auch darin bestehe, daß sie vermehrte Bedürfnisse zur Wiederherstellung ihrer Arbeitskraft gehabt habe. Gegebenenfalls könnten von ihr an diesen Tagen aufgewandte Fahrtkosten sich als Schaden darstellen. Der im übrigen — erforderlichenfalls durch Schätzung — zu ermittelnde Betrag des Schadens müsse der Klägerin durch den Betrieb gemäß § 116 GBA ersetzt werden.

Gegen diese Entscheidung richtet sich der Kassationsantrag des Präsidenten des Obersten Gerichts, der Erfolg hatte.

Aus den G r ü n d e n :

Das Bezirksgericht geht zutreffend davon aus, daß die Arbeit der Klägerin an sechs statt an fünf Tagen je Woche keine Überstundenarbeit im Sinne der Bestimmungen des Gesetzbuchs der Arbeit (§§ 73 bis 75) ist. Es verneint folgerichtig dahingehende Ansprüche. Bei der weiteren Prüfung, inwieweit die Forderungen auf anderer rechtlicher Grundlage gerechtfertigt sind, ist das Bezirksgericht allerdings von einer fehlerhaften Auslegung der Verordnung über die durchgängige 5-Tage-Arbeitswoche und die Verkürzung der Arbeitszeit bei gleichzeitiger Neuregelung der Arbeitszeit in einigen Wochen mit Feiertagen vom 3. Mai 1967 (GBl. II S. 237) ausgegangen. Seine hierauf gestützte Entscheidung, dem Grunde nach seien Schadenersatzansprüche der Klägerin zu bejahen, hat keine rechtliche Grundlage. Folglich sind die dem Kreisgericht zur weiteren Sachbehandlung mit der Entscheidung über die Zurückverweisung des Streitfalls erteilten Hinweise nicht geeignet, eine rechtlich zutreffende Lösung des Konflikts herbeizuführen.

Die Entscheidung des Bezirksgerichts geht davon aus, der Verklagte habe die Vorschriften über die 5-Tage-Arbeitswoche und sich hieraus für ihn ergebende Pflichten verletzt, indem er die Arbeitszeit nicht auf fünf Tage je Woche verteilt habe. Dem kann nicht zugestimmt werden.