

Die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit für alle im Ein- und Zweischichtsystem arbeitenden Werkstätigen auf 43 $\frac{3}{4}$ Stunden sowie die Festlegung, diese Arbeitszeit prinzipiell gleichmäßig auf die Arbeitstage Montag bis Freitag zu verteilen, war das Ergebnis der fleißigen und zielstrebigsten Arbeit der Werkstätigen. Nach dem VII. Parteitag der SED wurde die Arbeitszeit in der Deutschen Demokratischen Republik durchgehend verkürzt und neu geregelt, um entsprechend dem erreichten Stand der Entwicklung noch bessere Voraussetzungen für die geistig-kulturelle Betätigung der Werkstätigen sowie für ihre aktive Erholung zu schaffen. Dieses Anliegen schließt aber ein, daß die Erfüllung notwendiger Aufgaben in den für die Versorgung und Betreuung der Bevölkerung verantwortlichen Bereichen auch an den arbeitsfreien Sonntagen gesichert ist. Demgemäß sieht die Verordnung über die 5-Tage-Arbeitswoche vor, daß für diese Bereiche spezifische Arbeitszeitregelungen durch die zuständigen Partner in den Rahmenkollektivverträgen zu vereinbaren sind (§ 3 Abs. 1). Vor allem geht es um den Fall, daß der arbeitsfreie Tag je Woche nicht durchgängig an einem Sonntag, sondern an einem anderen Tag der Woche gewährt wird. In diesem Sinne ist auch in dem Rahmenkollektivvertrag für die Stadtreinigungsbetriebe, zu denen der Verklagte gehört, eine entsprechende Festlegung getroffen. Zur richtigen rechtlichen Würdigung des vorliegenden Sachverhalts ist allerdings zu beachten, daß die Unterhaltung einer Gaststätte durch einen Stadtreinigungsbetrieb nicht typisch ist und folglich die Vereinbarungen im Rahmenkollektivvertrag diesen Ausnahmefall nicht berücksichtigen konnten. Daher sind die Festlegungen des Rahmenkollektivvertrags für die Werkstätigen des sozialistischen Binnenhandels im Hinblick auf die Arbeitszeitregelung in der von der Klägerin geleiteten Gaststätte ergänzend heranzuziehen.

Nach diesem Rahmenkollektivvertrag ist es bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen zulässig, für Leiter von Gaststätten und andere dort beschäftigte Mitarbeiter eine Ausnahmeregelung durch Vereinbarung zwischen dem Werkstätigen und dem Betrieb in der Weise zu treffen, daß dem Werkstätigen die arbeitsfreien Werkstage innerhalb von zwölf Monaten zusammenhängend gewährt werden. Die Absprache des Verklagten mit der Klägerin, ihr die arbeitsfreien Tage nicht je Woche, sondern zusammenhängend in der Zeit, in der das Kinderferienlager in der Gaststätte untergebracht ist, zu gewähren, stimmt mit den Festlegungen dieses Rahmenkollektivvertrags überein. Sie konkretisiert die für die Beschäftigten in Gaststätten des sozialistischen Binnenhandels anzuwendenden Grundsätze der Arbeitszeitregelung in zulässiger Weise für die arbeitsrechtlichen Beziehungen der Parteien. Folglich ist von der Wirksamkeit dieser Absprache auszugehen.

Die Prüfung des Sachverhalts auf dieser Grundlage führt zu dem Ergebnis, daß die Verwirklichung der Absprache letztlich an der Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses nach relativ kurzer Dauer scheiterte. In diesem Zusammenhang hat der Verklagte seine Pflichten nicht voll erfüllt. Scheidet der Werkstätige aus dem Arbeitsrechtsverhältnis aus und sind auf der Grundlage entsprechender Vereinbarungen ihm zustehende arbeitsfreie Tage noch nicht gewährt worden, so hat der Betrieb darauf hinzuwirken, daß der Werkstätige noch vor der Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses die ihm rechtlich zustehende Freizeit erhält. Das hat der Verklagte nicht getan. Insoweit ist sein Verhalten kritikwürdig, wie ihm überhaupt der Vorwurf zu machen ist, die Belange der in der Gaststätte Beschäftigten nicht ausreichend in seine Leitungstätigkeit

einbezogen zu haben. Es wäre Aufgabe der hierfür zuständigen Leiter und leitenden Mitarbeiter des Verklagten gewesen, durch Schichtpläne und in ähnlicher Weise auf die Arbeitszeitregelung Einfluß zu nehmen und dadurch die Rechte der in der Gaststätte beschäftigten Werkstätigen zu sichern. Der Umstand, daß das Betreiben der Gaststätte eine dem sonstigen Betrieb des Verklagten wesensfremde Aufgabe darstellte, rechtfertigte es nicht, grundlegende Leitungsaufgaben der Klägerin allein zu überlassen. Seine dabei gemachten Fehler und deren nachteilige Auswirkungen auf die Rechte der Klägerin haben die Gerichte zwar erkannt, jedoch haben sie einen nicht zutreffenden Lösungsweg beschriften.

Der Rahmenkollektivvertrag für die Werkstätigen des sozialistischen Binnenhandels legt fest, daß die Arbeit an einem arbeitsfreien Sonntag bzw. dem an seiner Stelle dem Werkstätigen je Woche zustehenden freien Tag dann keine Überstundenarbeit ist, wenn für die Arbeit am arbeitsfreien Sonntag zusammenhängend Freizeit gewährt wird. In diesem Fall soll der für die vorgearbeiteten arbeitsfreien Sonntage anfallende Tariflohn bei der späteren zusammenhängenden Gewährung der arbeitsfreien Tage als Lohn gezahlt werden. Somit geht der Rahmenkollektivvertrag davon aus, daß ein Teil der Arbeitszeit verlagert wird. Für die bereits erbrachte Arbeitsleistung erfolgt die Bezahlung im Umfang des Tariflohns im Zusammenhang mit der Freistellung zu einem späteren Zeitpunkt.

Die Klägerin hat für die gesetzliche Arbeitszeit von wöchentlich 43 $\frac{3}{4}$ Stunden Lohn erhalten. Für den einen Tag je Woche, den sie darüber hinaus gearbeitet hat, ist ihr eine Vergütung nicht gezahlt worden. Bei richtiger Anwendung der rechtlichen Regelungen hätte daher der Verklagte der Klägerin noch vor Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses bezahlte Freizeit gewähren müssen. Nun ist der Anspruch auf Gewährung von Freizeit durch das Ausscheiden der Klägerin aus dem Betrieb nicht mehr zu verwirklichen. Der Anspruch auf Vergütung der entsprechenden Anzahl von Tagen, welche die Klägerin tatsächlich vorgearbeitet hat und für die sie keine bezahlte Freizeit erhalten hat, ist jedoch begründet. Das Bezirksgericht hätte daher bei richtiger Würdigung der Rechtslage das Kreisgericht veranlassen müssen, nähere Feststellungen darüber zu treffen, für welche Anzahl von Tagen die Klägerin bisher keinen Ausgleich durch Freizeitgewährung erhalten hat. Dafür wäre dann der Tariflohn zu ermitteln und der Entscheidung über die Pflicht zur Lohnnachzahlung an die Klägerin zugrunde zu legen gewesen.

Für den nicht verwirklichten Freizeitanspruch stehen der Klägerin Schadenersatzansprüche nicht zu. Die Klägerin hat durch ihre Kündigung den Zeitpunkt für die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses bestimmt. Er lag vor der Zeit, in der eigentlich die bezahlte Freizeit für die an den Sonntagen geleistete Arbeit gewährt werden sollte. Die Klägerin hätte die ihr zustehende bezahlte Freizeit noch vor Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses fordern können. Das ist nach den bisher bekannten Umständen jedoch nicht geschehen. Auch wenn man vom Verklagten erwarten konnte, daß er die Klägerin auf ihre Ansprüche vor Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses hinweist und auf eine Regelung hinwirkt, ist hierdurch der Klägerin ein materieller Schaden nicht entstanden.

Die Ansicht des Bezirksgerichts, der Schaden sei durch die Arbeit an sechs statt an fünf Tagen je Woche in Gestalt der damit verbundenen erhöhten Bedürfnisse sowie der Aufwendungen für die Fahrt zwischen der Wohnung und der Arbeitsstelle entstanden, beruht auf einer unzureichenden Betrachtung der tatsächlichen und