

lung der Verklagten unstreitig rechtswirksam nicht zustande gekommen. Die Mitgliederversammlung vom

12. November 1971 hat festgelegt, daß „der Austritt entsprechend dem Beschluß nur zum 31. Dezember 1971 erfolgen kann. Verläßt das Ehepaar M. die Genossenschaft vorher, wird die Betriebsordnung mit allen Konsequenzen angewendet, und eine Jahresrestauszahlung für Arbeitseinheiten erfolgt nicht mehr“. Hinsichtlich dieser Mitgliederversammlung ist vom Rat für Landwirtschaft und Nahrungsgüterwirtschaft (RLN) festgestellt worden, daß die erforderliche Beschlußfähigkeit gemäß Ziff. 58 Abs. 1 LPG-MSt Typ III nicht vorgelegen hat. Da der RLN die Rechtswirksamkeit des Beschlusses vom 12. November 1971 verneint, können aus ihm hinsichtlich der Einbehaltung der Jahresrestauszahlung keinerlei Rechtsfolgen hergeleitet werden. Eine den Bestimmungen des Statuts entsprechende Beschlußfassung war aber wegen Fristablaufs weder zum Zeitpunkt der Entscheidung des RLN noch jetzt möglich.

Die Verklagte kann hinsichtlich der Einbehaltung der Jahresrestauszahlung aber auch nicht darauf verweisen, daß ihre von den Klägern mitbeschlossene innere Betriebsordnung eine eindeutige Regelung enthalte, wie in den Fällen vorzeitiger Arbeitseinstellung bei beabsichtigtem Ausscheiden zu verfahren sei. Ziff. 12 der Betriebsordnung der Verklagten enthält folgende Festlegung: „Verläßt ein Mitglied ohne Zustimmung der Mitgliederversammlung die Genossenschaft, so erfolgt keine Auszahlung der Jahresrestauszahlung mehr. Ihm gehen alle Rechte als Mitglied verloren, so z. B. noch bestehende Ansprüche auf Urlaubsvergütung, Prämien und alle sonstigen Forderungen an die Genossenschaft.“ Diese Festlegung in der Betriebsordnung der Verklagten verstößt eindeutig gegen Ziff. 29 LPG-MSt Typ III, in der eine solche Entscheidung ausdrücklich der Mitgliederversammlung vorbehalten ist. Eine so grundlegende Entscheidung wie die Einbehaltung der Jahresrestauszahlung bedarf in jedem einzelnen Fall der Behandlung vor der Mitgliederversammlung und darf nicht durch pauschale Beschlüsse bzw. Festlegungen in der Betriebsordnung vorweggenommen werden.

Grundlage der von der Genossenschaft individuell zu erarbeitenden Betriebsordnung kann allein das Musterstatut sein.

Dem Musterstatut widersprechende Festlegungen in einer Betriebsordnung können keine Rechtsfolgen auslösen, da sonst ein Verstoß gegen das für die Gestaltung der innergenossenschaftlichen Beziehungen maßgebliche Musterstatut zugelassen würde.

Es fehlt daher im vorliegenden Rechtsstreit bereits an den formellen Voraussetzungen zur Geltendmachung eines Schadenersatzes durch Einbehaltung der Jahresrestauszahlung gegenüber den Klägern, nämlich an einem rechtswirksam zustande gekommenen Beschluß der dafür ausschließlich zuständigen Mitgliederversammlung der Verklagten.

Aber auch in sachlicher Hinsicht bestehen ernstliche Bedenken gegen eine Schadenersatzverpflichtung der Kläger. Der Senat verweist in diesem Zusammenhang lediglich auf den gegenüber beiden Klägern unstreitig ausgesprochenen Funktionsentzug zum 31. Oktober 1971, wodurch beiden Klägern die Möglichkeit genommen war, innerhalb der LPG eine ihrer Qualifikation und ihren Fähigkeiten entsprechende Arbeit auszuüben.

Aus diesem Grunde hat der Senat, da die Voraussetzungen für die Geltendmachung von normiertem Schadenersatz nicht vorliegen und den Klägern daher die von ihnen erarbeitete Jahresrestauszahlung, deren Höhe im übrigen nicht bestritten wurde, zusteht, das Urteil des Kreisgerichts aufgehoben und die Verklagte entsprechend dem Klageantrag zur Zahlung verurteilt.

Arbeitsrecht

§§85, 109, 32 GBA

Ein Werkträger, der entgegen den Festlegungen im betrieblichen Urlaubsplan ohne Genehmigung des Betriebes seinen Erholungsurlaub antritt, verstößt gegen die sozialistische Arbeitsdisziplin. Dieser Verstoß rechtfertigt jedoch keine fristlose Entlassung, wenn der Werkträger sonst eine einwandfreie Arbeitsdisziplin zeigt und sich im konkreten Fall wiederholt aus anzuerkennenden Gründen um eine Änderung seiner Urlaubszeit bemüht, ohne daß der Betrieb dieser Frage die nötige Aufmerksamkeit entgegenbrachte.

BG Neubrandenburg, Urteil vom 13. Dezember 1973 — BA 37/73.

Nach dem Urlaubsplan des verklagten Betriebes für das Jahr 1973 hatte die Klägerin ihren Jahresurlaub für September 1973 vorgesehen. Als ihr Ehemann von seinem Betrieb einen Ferienplatz für die Zeit vom 27. August bis zum 7. September 1973 erhielt, bemühte sie sich in ihrem Betrieb um eine Vorverlegung ihres Urlaubs. Im Betrieb ihres Ehemannes konnte eine andere Lösung nicht ermöglicht werden.

Trotz intensiver Bemühungen der Klägerin und des FDGB-Kreisvorstands genehmigte der Betrieb den von der Klägerin ab 27. August beantragten Urlaub nicht. Die BGL billigte diese Entscheidung. Die Klägerin hat dennoch den Urlaub angetreten und ist auch einer telegraphischen Aufforderung, die Arbeit wieder aufzunehmen, nicht nachgekommen. Nach ihrer Rückkehr aus dem Urlaub wurde sie im Ergebnis eines Disziplinarverfahrens am 10. September 1973 mit Zustimmung der BGL fristlos entlassen.

Der Einspruch der Klägerin gegen die fristlose Entlassung wurde von der Konfliktkommission als unbegründet zurückgewiesen.

Das Kreisgericht hat die Klage (Einspruch) der Klägerin gegen diese Entscheidung der Konfliktkommission als unbegründet zurückgewiesen.

Der Einspruch (Berufung) der Klägerin führte zur Aufhebung des Beschlusses der Konfliktkommission und zur Abänderung des Urteils des Kreisgerichts.

Aus den G r ü n d e n :

Die vom verklagten Betrieb ausgesprochene fristlose Entlassung verletzt das Gesetz (§§ 32, 109 GBA).

Die Klägerin hat dadurch, daß sie entgegen der Festlegung im betrieblichen Urlaubsplan ohne Genehmigung des Betriebes ihren Urlaub angetreten hat, gegen die sozialistische Arbeitsdisziplin verstoßen. Davon ist das Kreisgericht zutreffend ausgegangen. Es hat jedoch die Schwere des Disziplinarverstoßes der Klägerin nicht richtig beurteilt und dabei die für den Ausspruch einer Disziplinarmaßnahme beachtlichen Kriterien des § 109 Abs. 2 GBA nicht allseitig geprüft und berücksichtigt.

Für die Klägerin trat eine außergewöhnliche Situation ein, als ihr Mann über seinen Betrieb einen FDGB-Ferienplatz für die Familie mit einem Kleinkind erhielt. Dieser Urlaubsplatz wich zeitlich von der Urlaubsplanung der Klägerin um eine Woche ab. Da es sich um keine wesentliche Verschiebung des geplanten Urlaubs handelte, konnte die Klägerin damit rechnen, daß der Betrieb ihr die Nutzung dieses Urlaubsplatzes ermöglicht. Sie hat glaubhaft vorgetragen, daß sie im Mai, im Juni und auch noch Anfang August 1973 die für sie zuständige Leiterin um Änderung ihres Urlaubs gebeten hat. Da sie aber aus dem Verhalten der verantwortlichen Leiter den Eindruck gewann, daß keine ersten Bemühungen unternommen wurden, um ihr zu helfen, wandte sie sich an den Kreisvorstand des FDGB. Auf dessen Initiative hin befaßte sich die BGL dann eine Woche vor dem beabsichtigten Urlaub erstmalig mit