

Rechtsprechung

Zivilrecht

§ 10 PGH-Musterstatut; § 116 GBA.

1. Die Arbeits- und Lebensbedingungen in einer PGH und die gegenseitige materielle Verantwortlichkeit der PGH und ihrer Mitglieder sind nach arbeitsrechtlichen Vorschriften zu gestalten.

2. Der arbeitsrechtliche Grundsatz, daß bei Invaliddität eines Werkstätigen die künftigen arbeitsrechtlichen Beziehungen neu zu gestalten sind, und zwar entweder durch Vereinbarung des Rühens des Arbeitsrechtsverhältnisses, durch Vereinbarung einer anderen geeigneten Tätigkeit oder durch Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses in rechtlich zulässiger Weise, gilt entsprechend auch bei Invaliddität eines PGH-Mitglieds.

3. Eine PGH ist verpflichtet, dem Verlangen ihres invaliddisierten Mitglieds auf Beschäftigung im Rahmen seines verbliebenen Arbeitsvermögens zu entsprechen, sofern ihr das objektiv möglich ist. Ist das nicht der Fall, hat sie dem Mitglied bei der Beschaffung eines anderen Arbeitsplatzes behilflich zu sein. Verletzt sie diese Pflichten schuldhaft, hat sie dem Mitglied den ihm dadurch entstandenen Schaden zu ersetzen.

OG, Urteil vom 12. Januar 1977 - 2 OZK 25/76.

Der Kläger ist seit dem 1. Januar 1962 Mitglied der verklagten Produktionsgenossenschaft des Handwerks (PGH). Er war bis zu seiner Erkrankung Ende November 1973 als verantwortlicher Buchhalter tätig. Mit Wirkung vom 1. Mai 1975 wurde er invaliddisiert. Anfang Juni 1975 stellte er beim Vorstand der Verklagten den Antrag, ihn in seiner Funktion oder in einer anderen geeigneten Tätigkeit im Rahmen seiner eingeschränkten Arbeitsfähigkeit und im Umfang des sog. Lohndrittels zu beschäftigen. Zu einer entsprechenden Vereinbarung und zu einer Beschäftigung des Klägers kam es jedoch nicht.

Ein Beschluß der Mitgliederversammlung der PGH über den Ausschluß des Klägers wurde durch den Rat des Kreises aufgehoben.

Der Kläger hat vorgetragen, die Verklagte sei verpflichtet, ihn innerhalb des gesetzlich zulässigen Lohndrittels zu beschäftigen. Trotz verschiedener Angebote zur Arbeitsaufnahme habe es die PGH abgelehnt, ihn weiter arbeiten zu lassen. Dadurch sei ihm ein Schaden entstanden.

Der Kläger hat beantragt, die Verklagte zum Schadenersatz zu verurteilen.

Die Verklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat erwidert, daß für sie keine Verpflichtung bestehe, den Kläger weiter zu beschäftigen. Seine frühere Tätigkeit könne er nicht mehr ausüben. Eine andere Beschäftigungsmöglichkeit gebe es für ihn in der Genossenschaft nicht.

Das Kreisgericht hat die Klage abgewiesen.

Die gegen dieses Urteil eingelegte Berufung des Klägers hat das Bezirksgericht abgewiesen. Es hat seine Entscheidung wie folgt begründet: Auf Grund der Invaliddität des Klägers sei es zum Ruhen der beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem Mitgliedschaftsverhältnis gekommen. Damit ruhe auch die Verpflichtung der PGH, dem Kläger Arbeitsaufgaben zu übertragen. Diese Verpflichtung lebe auch nicht dadurch wieder auf, daß der Kläger nach Eintritt der Invaliddisierung eine Weiterbeschäftigung verlange. Nach den Bestimmungen des Sozialversicherungsrechts dürfe er zwar ein zusätzliches Einkommen zur Invalidenrente in Höhe des sog. Bohndrittels erzielen. Diese Regelungen begründeten aber nicht die Verpflichtung der PGH, einen Änderungsvertrag abzuschließen. Daher bestünden keine Voraussetzungen für einen Schadenersatzanspruch.

Gegen dieses Urteil richtet sich der Kassationsantrag des Generalstaatsanwalts der DDR, der Erfolg hatte.

Aus den Gründen:

Die Arbeits- und Lebensbedingungen in einer PGH und die gegenseitige materielle Verantwortlichkeit der PGH einerseits und ihrer Mitglieder andererseits gestalten sich

nach arbeitsrechtlichen Vorschriften. Das folgt aus § 10 Abs. 1 und 2 des Musterstatuts der Produktionsgenossenschaften des Handwerks — PGH-MSt —, das als Anlage zur VO über das Musterstatut der Produktionsgenossenschaften des Handwerks vom 21. Februar 1973 (GBl. I S. 121) veröffentlicht und nach § 1 dieser Verordnung für verbindlich erklärt wurde. In § 10 Abs. 1 und 2 PGH-MSt wird bestimmt, daß die Ausarbeitung der Betriebsordnung der PGH nach den für die Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werkstätigen der volkseigenen Betriebe geltenden Rechtsvorschriften zu erfolgen hat. Gleiches gilt auch für die Regelung der gegenseitigen materiellen Verantwortlichkeit zwischen der PGH und den Mitgliedern.

Im bisherigen Verfahren ist nicht geprüft worden, ob die Mitgliederversammlung der Verklagten eine Betriebsordnung beschlossen hat. Das ist in der neuen Verhandlung nachzuholen. Da aber verbindlich festgelegt ist, daß sich die Regelung der Arbeits- und Lebensbedingungen und der materiellen Verantwortlichkeit nach arbeitsrechtlichen Vorschriften richtet, kommen diese Vorschriften auch dann zur Anwendung, wenn in der verklagten PGH überhaupt keine oder eine in den hier in Betracht kommenden Fragen lückenhafte Betriebsordnung angenommen worden sein sollte. Es war daher vom Bezirksgericht fehlerhaft, den vom Kläger geltend gemachten Anspruch auf der Grundlage der zivilrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit zu prüfen.

Das allein würde allerdings nicht zur Kassation tier Entscheidung des Bezirksgerichts geführt haben, weil davon unter den hier gegebenen Umständen das Ergebnis nicht beeinflusst worden ist. Dieses Ergebnis ist vielmehr darauf zurückzuführen, daß das Bezirksgericht rechtsirrtümlich davon ausgegangen ist, im Falle des Eintritts der Invaliddität ruhen zwangsläufig die beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem Mitgliedschaftsverhältnis, so daß der Kläger ohne Rücksicht auf alle sonstigen Gegebenheiten von vornherein nicht von der Verklagten verlangen könne, in einem eingeschränkten Umfang weiter beschäftigt zu werden bzw. daß ihm bei der Vermittlung einer Tätigkeit in einem anderen Betrieb Hilfe geleistet werde.

Diese Auffassung hat keine rechtliche Grundlage. Wie in der Arbeitsrechtsprechung entwickelt worden ist (vgl. insbesondere OG, Urteil vom 25. Februar 1966 — Za 1/66 — [OGA Bd. 5 S. 165; NJ 1966 S. 540]), bewirkt der Eintritt der Invaliddität eines Werkstätigen, daß die künftigen arbeitsrechtlichen Beziehungen neu zu gestalten sind, und zwar entweder durch Vereinbarung des Rühens des Arbeitsrechtsverhältnisses, durch Vereinbarung einer dem verbliebenen Arbeitsvermögen des Werkstätigen entsprechenden Tätigkeit oder durch Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses in rechtlich zulässiger Weise. Dabei ergibt sich aus dem verfassungsmäßigen Grundrecht auf Arbeit, daß der invaliddisierte Werkstätige das Recht hat, vom Betrieb seine tatsächliche Beschäftigung im Rahmen seines verbliebenen Arbeitsvermögens zu fordern. Einem solchen Verlangen hat der Betrieb zu entsprechen, sofern ihm das objektiv möglich ist. Ist das nicht der Fall, hat er dem Werkstätigen bei der Beschaffung eines anderen Arbeitsplatzes behilflich zu sein. Diese arbeitsrechtlichen Grundsätze gelten — wie angeführt — nach § 10 Abs. 1 und 2 des PGH-MSt entsprechend auch für die PGHs.

Das Bezirksgericht hat, von seiner unrichtigen Rechtsauffassung ausgehend, zu der für das Ergebnis des Rechtsstreits vor allem wesentlichen Frage keine Feststellung getroffen, ob der Verklagten unter Berücksichtigung aller Umstände eine Weiterbeschäftigung des Klägers möglich war und ist und ob sie vemeinendenfalls genügend Anstren-