

# Rechtsprechung

## Arbeitsrecht

### § 60 Abs. 3 AGB.

Stellt der Werktätige im Zusammenhang mit dem Einspruch gegen eine vom Betrieb ausgesprochene Kündigung einen Antrag auf Nachzahlung entgangenen Verdienstes, dann muß er sich ggf. anrechnen lassen, was er — zumindest für die Dauer des Rechtsstreits — anderweitig verdiente bzw. zu verdienen unterlassen hat.

BG Potsdam, Urteil vom 13. Februar 1979 — BAB 2/79.

Das Kreisgericht hat die vom Betrieb ausgesprochene Kündigung des Klägers für rechtsunwirksam erklärt und den Verklagten verpflichtet, für die Zeit vom Ausscheiden des Klägers aus dem Betrieb bis zum Beginn der Tätigkeit in einem anderen Betrieb den entgangenen Verdienst in Höhe des Durchschnittslohnes zu zahlen.

Gegen die Entscheidung über die Zahlung entgangenen Verdienstes hat der Verklagte Berufung eingelegt.

Die Berufung hatte Erfolg.

#### Aus der Begründung:

Der Anspruch des Werkstätigen auf entgangenen Verdienst gemäß § 60 Abs. 3 AGB setzt voraus, daß die Maßnahme zur Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses — hier die Kündigung — rechtskräftig aufgehoben wurde; es spielt keine Rolle, ob Pflichtverletzungen des Betriebes Vorlagen oder nicht. In einem solchen Fall hat der Werktätige einen Anspruch auf Nachzahlung des entgangenen Verdienstes. Deshalb ist die Ablehnung der Forderung des Werkstätigen durch den Betrieb mit der Begründung, daß beim Ausspruch der Kündigung alle gesetzlichen Voraussetzungen eingehalten worden seien, nicht gerechtfertigt.

Zur Feststellung der Höhe des Anspruchs des Klägers war zu prüfen, inwieweit er seiner Pflicht zur Minderung des Verdienstaufschlags gemäß § 60 Abs. 3 AGB nachgekommen ist (vgl. OG, Urteil vom 29. September 1978 — OAK 20/78 - NJ 1979, Heft 2, S. 89).

Um zu vermeiden, daß der Werktätige während der Dauer eines Arbeitsrechtsstreits sein Arbeitsvermögen nicht nutzen kann und im Fall eines erfolglosen Klagebegehrens durch Ausfall von Arbeitseinkünften finanzielle Einbußen erleidet, sind die Anforderungen für die vorübergehende Aufnahme einer arideren Tätigkeit bis zur Entscheidung im gerichtlichen Verfahren nicht nach den Maßstäben der Zumutbarkeit im Sinne der §§ 51 Abs. 2, 54 Abs. 2 AGB zu beurteilen.

Dieser Grundsatz — auf den vorliegenden Streitfall angewandt — erfordert die Prüfung, ob der dem Kläger, der beim Verklagten als Kranfahrer beschäftigt war, vor Ausspruch der Kündigung angebotene Überleitungsvertrag für die Dauer des Rechtsstreits zumutbar war. Unter dem Gesichtspunkt der Erfüllung der Pflicht zur Minderung des Verdienstaufschlags für den Fall der Aufhebung der Kündigung muß das bejaht werden.

Da sich der Kläger unbegründet weigerte, vorübergehend als Transportarbeiter in einem anderen Betrieb zu arbeiten, muß er sich folglich den Arbeitslohn, den er hätte verdienen können, auf seinen Anspruch auf entgangenen Verdienst anrechnen lassen.

### §14 NVO; §§ 5 Abs. 1 und 2, 4 Abs. 2 der 2. DB zur NVO.

**1. Der Abschluß einer Neuerervereinbarung mit einem Kollektiv, in dem ausschließlich Angehörige der Intelligenz mitwirken, ist nur unter den Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 NVO möglich.**

**2. Wird eine Neuerervereinbarung für rechtsunwirksam erklärt, stehen den Werkstätigen gemäß § 5 Abs. 2 der**

**2. DB zur NVO Ansprüche auf Erstattung der Aufwendungen für außerhalb der gesetzlichen Arbeitszeit erbrachte Leistungen einschließlich des Zeitaufwands für die schöpferische Lösung des Problems zu (§ 7 Abs. 1 der 1. DB zur NVO).**

**3. Ist eine Neuerervereinbarung rechtsunwirksam, weil die gesetzlichen Voraussetzungen gemäß § 14 Abs. 2 NVO nicht gegeben sind, kann der Betrieb nicht von dieser Vereinbarung zurücktreten, sondern muß gemeinsam mit dem Kollektiv schriftlich feststellen, daß sie rechtsunwirksam ist, bzw. ihre Unwirksamkeit durch die Konfliktkommission oder das Gericht feststellen lassen.**

BG Schwerin, Urteil vom 29. September 1978 — BAB 22/78.

Der Betrieb hat mit den Klägern (drei Diplomingenieuren) eine Neuerervereinbarung abgeschlossen, die zum Ziel hatte, ein Problem bei der mehrschichtigen Auslastung von Produktionsmitteln in einer Gießerei zu lösen. Später hat der Verklagte erklärt, daß er von dieser Vereinbarung zurücktrete. Hierauf haben die Kläger vom Verklagten die Zahlung einer Vergütung verlangt. Das hat der Verklagte abgelehnt.

Die Konfliktkommission hat den Antrag der Kläger abgewiesen. Gegen diesen Beschluß haben die Kläger Einspruch beim Kreisgericht eingelegt.

Das Kreisgericht hat den Klägern einen Anspruch auf Erstattung von Aufwendungen zuerkannt und zugleich die zwischen den Prozeßparteien abgeschlossene Neuerervereinbarung für rechtsunwirksam erklärt.

Die gegen dieses Urteil gerichtete Berufung der Kläger hatte keinen Erfolg.

#### Aus der Begründung:

Zutreffend hat das Kreisgericht die zwischen den Prozeßparteien abgeschlossene Neuerervereinbarung für rechtsunwirksam erklärt, weil bei ihrem Abschluß gesetzliche Vorschriften mißachtet wurden, deren Einhaltung der Verklagte zu sichern hatte. Den Klägern ist insoweit keine Pflichtverletzung vorzuwerfen; das war für das Kreisgericht maßgeblich, um ihnen einen Erstattungsanspruch zu zuerkennen.

Gemäß § 14 Abs. 1 NVO sind Neuerervereinbarungen mit Kollektiven abzuschließen, in denen Arbeiter und Angehörige der Intelligenz in sozialistischer Gemeinschaftsarbeit zusammenwirken. Soll im Einzelfall eine Neuerervereinbarung mit einem Kollektiv abgeschlossen werden, in dem ausschließlich Angehörige der Intelligenz wirken, so sind nach § 14 Abs. 2 NVO in einer durchzuführenden Verteidigung die Notwendigkeit des Abschlusses dieser Vereinbarung, die Zusammensetzung des Kollektivs und die Aufgabenstellung zu prüfen. Dabei ist auch nachzuweisen, daß die zu erbringende Leistung über die Arbeits-, Dienst- oder Studienaufgaben der Mitglieder des Kollektivs hinausgeht.

Diese gesetzlichen Formerfordernisse wurden vom verklagten Betrieb nicht erfüllt. Offenbar wurde nicht erkannt, daß es beim Abschluß einer Neuerervereinbarung nicht nur um die Lösung eines technischen oder technologischen Problems geht, sondern zugleich darum, die speziellen Kenntnisse und Erfahrungen der Arbeiter und ebenso die speziellen Kenntnisse der Angehörigen der Intelligenz für die effektivste Lösung der betreffenden Aufgabe wirksam werden zu lassen und durch die Zusammenarbeit zur Förderung des Schöpferstums und der Persönlichkeitsentwicklung aller Kollektivmitglieder beizutragen. Deshalb sind in jedem Einzelfall die Auswahl und die Erarbeitung der Aufgabenstellung und die richtige Zusammenstellung des Neuererkollektivs die Kriterien dafür, ob die Anforderungen des Neuererrechts als un-