

das gegenteilige Prinzip (Kumulationsprinzip) für die anderen Straftaten zu gelten habe. Die Todesstrafe und die lebenslange Zuchthausstrafe sind in § 74 StGB nicht einbezogen worden, weil ihre Verschärfung oder Erhöhung nicht möglich ist. Richtig ist, daß bei Realkonkurrenz zunächst die verwirkten Einzelstrafen zu finden und urteilsmäßig festzulegen sind. Aus dem Schweigen des Gesetzes darf aber nicht gefolgert werden, daß das Gericht in der Urteilsformel unvollstreckbare Strafen aussprechen soll; das würde darüber hinaus von den Werktätigen unseres Staates nicht verstanden werden.

## Arbeitsrecht

§§ 276, 249 BGB; § 139 ZPO.

1. Die im Tarifvertrag zu den einzelnen Gehaltsgruppen enthaltenen beschreibenden Ausführungen zeigen lediglich die einzelnen Qualifikationsmerkmale bestimmter Angestellter auf. Damit wird nicht die Beweislast für eine Fehlbetragsklage vom Geschädigten auf den vermeintlichen Schädiger verlagert oder die Pflicht zu einer Mankohaftung festgelegt, die nicht aus einer materiellen Verantwortlichkeit zu entspringen braucht.

2. Für die Eingruppierung eines Angestellten sind nicht nur die im Tarifvertrag den einzelnen Gehaltsgruppen vorangestellten Qualifikationsmerkmale entscheidend, sondern auch die besonders dazu aufgeführten Tätigkeiten. Beide Merkmale müssen im Zusammenhang betrachtet werden und begründen nur gemeinsam die Zugehörigkeit zu einer Gehaltsgruppe.

OG, Urt. vom 5. Oktober 1954 — 1 Za 144/54.

Der Verklagte war bei der klagenden Konsumgenossenschaft als Verkaufsstellenleiter beschäftigt. Bei der am 30. September 1952 von der Klägerin durchgeführten Inventur, die sich über den Zeitraum vom 25. April bis 30. September 1952 erstreckte, ergab sich ein Fehlbetrag von 205,41 DM.

Die Klägerin verlangt mit der Klage Erstattung dieses Fehlbetrages und führt aus, der Verklagte sei wiederholt belehrt worden, daß er für Schäden, die durch sein Verhalten der Genossenschaft entstehen, aufzukommen habe. Er lehne aber ohne stichhaltige Begründung die Erstattung des Fehlbetrages ab, so daß sich Klage erforderlich mache.

Der Verklagte hat die von der Klägerin geltend gemachte Forderung dem Grunde und der Höhe nach bestritten und Klagabweisung beantragt. Er hat weiterhin Aufrechnung mit einer Forderung erklärt, die ihm gegen die Klägerin aus nach seiner Behauptung untartarlicher Gehaltszahlung für die Zeit vom 1. Februar bis 30. September 1952 zustehe. Er habe Gehalt nach der Gruppe V und nicht, wie gezahlt, nach der Gruppe IV des Tarifvertrages für die Konsumgenossenschaften vom 16. März 1950 zu beanspruchen. Er hat dann später wegen dieser Forderung Widerklage erhoben und beantragt, die Klägerin zu verurteilen, an ihn 815 DM rückständiges Gehalt für die Zeit vom 1. Februar bis 30. September 1952 zu zahlen.

Die Klägerin hat Abweisung der Widerklage beantragt und eingewendet, daß der Verklagte nicht nach der Gruppe V bezahlt werden könne, da die Voraussetzungen dafür in dieser Verkaufsstelle mit nur einer Verkaufskraft nicht gegeben seien.

Das Kreisarbeitsgericht W. hat den Anträgen beider Parteien stattgegeben. Es ist der Auffassung, daß der Verklagte der Klägerin auf Grund des Arbeitsvertrages hafte und daß ihm der Entlastungsbeweis nicht gelungen sei. Hinsichtlich der Widerklage ist es der Meinung, daß der Verklagte, der noch die Verantwortung für weitere Verkaufskräfte zu tragen habe, die Gehaltsgruppe V zu beanspruchen habe.

Die Berufung der Klägerin, die sich nur gegen die Verurteilung aus der Widerklage richtet, wurde durch Urteil des Bezirksarbeitsgerichts E. als unbegründet zurückgewiesen. Das Bezirksarbeitsgericht beruft sich bei seiner Entscheidung auf ein Urteil des früheren Landesarbeitsgerichts Th. vom 4. Mai 1953, in dem die Auffassung vertreten wird, daß die kollektivvertraglichen Vereinbarungen des Verbandes Deutscher Konsumgenossenschaften bindend für alle Beschäftigten im Geltungsbereich des Kollektivvertrages seien. Danach müsse jeder nach seinen Tätigkeitsmerkmalen entlohnt werden. Die Tätigkeitsmerkmale der Gruppe V sähen eine selbständige Stellung mit voller Verantwortung vor, während die Gruppe IV von Angestellten spreche, die schwierige Arbeiten selbständig erledigten. Da, wo Mankohaftung verlangt werde, müsse die Gehaltsgruppe V gezahlt werden. Die Bezahlung nach der Gruppe IV stelle nur die Vergütung für geleistete Arbeit dar, berücksichtige aber keinesfalls die volle Verantwortung des Verkaufsstellenleiters, der auch für das ihm unterstellte Personal einzustehen habe.

Gegen beide Entscheidungen richtet sich der Kassationsantrag des Generalstaatsanwalts.

Der Antrag hatte Erfolg.

## Aus den Gründen:

Das Kreisarbeitsgericht W. geht bei seiner Entscheidung über den Zahlungsanspruch der Klägerin davon aus, daß der Verklagte als Verkaufsstellenleiter auf Grund seines Arbeitsvertrages für den durch sein Verschulden entstandenen Schaden zu haften habe, ohne darzutun, worin die Vertragsverletzungen und das Verschulden bestehen sollen. Das Oberste Gericht hat bereits mehrfach entschieden, daß die Verpflichtung zum Schadensersatz nur dann bejaht werden kann, wenn aus dem Inhalt des Arbeitsvertrages festzustellen ist, zu welcher speziellen Dienstleistung der Angestellte verpflichtet ist und welche Verantwortung in tatsächlicher Hinsicht sich für ihn daraus ergibt. Erst wenn auf Grund dieser Prüfung eine für den entstandenen Schaden ursächliche Verletzung einer vertraglichen Pflicht festgestellt worden ist, kann die Verpflichtung zum Schadensersatz bejaht werden. Dabei ist aber zu beachten, daß eine solche Ersatzpflicht nur bei schuldhafter rechtswidriger Verletzung der Vertragspflicht entsteht. Dies ergibt sich aus § 276 BGB, der ein Ausdruck des unser ganzes Rechtssystem beherrschenden Prinzips ist, daß für die Geltendmachung von Schadensersatz aus Vertrag das Vorliegen eines Verschuldens in der Form von Vorsatz oder Fahrlässigkeit erforderlich ist. Dieser Grundsatz gilt voll auch auf dem Gebiete des Arbeitsrechts und erfordert, daß der Geschädigte sowohl den ursächlichen Zusammenhang zwischen der Vertragsverletzung und dem eingetretenen Schaden, wie auch das Verschulden des Angestellten zu beweisen hat, wobei die Berücksichtigung des sogenannten prima-facie-Beweises eine Umkehr der Beweislast nicht zur Folge haben kann (Urteil des Obersten Gerichts vom 3. Dezember 1953 — 1 Za 68/53 — NJ 1954 S. 122).

Diese Grundsätze hat das Kreisarbeitsgericht nicht beachtet. Es hat keinerlei Feststellungen hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen dem in der Inventur festgestellten Fehlbetrag und einer etwaigen dem Verklagten zur Last fallenden Vertragsverletzung getroffen und hat weiterhin in der Versohuldensfrage die Beweislast umgekehrt, indem es dem Verklagten den Beweis seiner Schuldlosigkeit auferlegte. Damit hat es gegen die Bestimmungen der §§ 276, 249 BGB, § 139 ZPO verstoßen und größtenteils die demokratische Gesetzlichkeit verletzt. Das Urteil war daher aufzuheben.

Die gleiche irrige Auffassung, daß nämlich der Verkaufsstellenleiter grundsätzlich für Fehlbeträge zu haften habe und er sich lediglich durch Führung des Gegenbeweises entlasten könne, kommt in der Entscheidung beider Arbeitsgerichte über die rückständige Gehaltsforderung des Verklagten zum Ausdruck. Beide Gerichte sind der Auffassung, daß dort, wo die „volle Verantwortung“ des Verkaufsstellenleiters auch für die ihm unterstellten Verkaufskräfte verlangt wird, das Gehalt der Gruppe V des Tarifvertrages gezahlt werden müsse, da er für das ihm unterstellte Personal einzustehen und das zu ersetzen habe, was von diesen veruntretet werde, wenn es ihm nicht gelingt, den Gegenbeweis zu führen.

Die Gerichte verkennen, daß mit den im Tarifverträge enthaltenen Ausführungen zu den einzelnen Gehaltsgruppen lediglich die Qualifikationsmerkmale von bestimmten Angestellten der Konsumgenossenschaft aufgezeigt werden, daß damit aber keinesfalls die Beweislast vom Geschädigten auf den vermeintlichen Schädiger verlagert wird, oder daß in diesen Worten irgendeine Pflicht zu einer Mankohaftung ausgesprochen wird, die nicht aus einer materiellen Verantwortlichkeit zu entspringen braucht. Ein Verkaufsstellenleiter der Gruppe V kann in keiner Weise anders zur Schadenersatzleistung herangezogen werden, wie etwa ein Straßenverkäufer der Gruppe I des Tarifvertrages, nämlich nur bei einer vom Geschädigten nachgewiesenen schuldhaften Verletzung seiner vertraglichen Verpflichtungen.

Das Bezirksarbeitsgericht befindet sich aber auch im Irrtum, wenn es ausführt, daß für die Eingruppierung eines Angestellten der Konsumgenossenschaft nur die einzelnen Gehaltsgruppen vorangestellten Qualifikationsmerkmale entscheidend seien, nicht aber die darunter aufgezählten Tätigkeiten, wie etwa die des