

keit vor (so bei mehrfacher Verletzung der auf die Sicherheit im Straßenverkehr bezogenen Rechtspflichten), dann wird auch in subjektiver Hinsicht ein gleichartiges verantwortungsloses Verhalten festzustellen sein (nicht aber, wenn der Täter sowohl Pflichtverletzungen im Straßenverkehr begangen hat als auch solche, welche die Stabilität des Preisgefüges beeinträchtigen).

9. Zusammenfassende Feststellung

a) Die Annahme des Fortsetzungszusammenhangs ist auch bei Fahrlässigkeitsdelikten möglich, gleichgültig, ob bewußt oder unbewußt fahrlässiges Verhalten vorliegt.

b) Die in der Grundsatzentscheidung des 1. Strafsenats des Obersten Gerichts vom 12. Februar 1952 — 1 Zst (I) 4/52 — entwickelten objektiven Kriterien für den Fortsetzungszusammenhang bei vorsätzlich be-

gangenen Straftaten — Gleichartigkeit des angegriffenen Objekts, Gleichartigkeit der Begehungsweise, zeitlicher Zusammenhang — gelten auch für den Fortsetzungszusammenhang bei Fahrlässigkeitsdelikten.

In subjektiver Hinsicht wird der Fortsetzungszusammenhang bei Fahrlässigkeitsdelikten durch das Merkmal der Gleichartigkeit der negativen, leichtfertigen Einstellung des Täters zu den ihm obliegenden gleichartigen Rechtspflichten gekennzeichnet, die sich für ihn aus Gesetz, gesellschaftlicher Stellung oder vorangegangenen Tun ergeben.

c) Die Annahme eines Fortsetzungszusammenhangs zwischen vorsätzlich und fahrlässig begangenen Straftaten ist wegen der Ungleichartigkeit der subjektiven Voraussetzungen ausgeschlossen.

Kollegium für Strafsachen des Obersten Gerichts

dZaditsprackuHCf

Arbeitsrecht

§ 19 Abs. 2 ASchVO; § 23 Abs. 2 GBA.

1. Der Betriebsleiter hat gern. § 19 Abs. 2 ASchVO die Pflicht, vor dem Abschluß des Arbeitsvertrages mit dem für die Tätigkeit eines Sicherheitsinspektors vorgesehenen Werk tätigen die Einstellungsabsicht dem Leiter des übergeordneten Organs zur Kenntnis zu bringen. Dieser hat eine Entscheidung zu treffen und dem Betriebsleiter mitzuteilen. Im Falle der Übereinstimmung des Leiters des übergeordneten Organs mit der Einstellungsabsicht des Betriebsleiters kann dieser den Arbeitsvertrag abschließen.

2. Ein Arbeitsvertrag mit einem Sicherheitsinspektor, der ohne die gern. § 19 Abs. 2 ASchVO erforderliche Übereinstimmung mit dem Leiter des übergeordneten Organs abgeschlossen wird, ist trotz dieses Mangels wirksam. Jedoch soll der Mangel zu beseitigen oder der Arbeitsvertrag aufzulösen.

3. Eine Beschäftigung auf Zeit zur Prüfung der Eignung des für die Tätigkeit als Sicherheitsinspektor vorgesehenen Werk tätigen ohne Übereinstimmung mit dem übergeordneten Organ ist unzulässig.

OG, Urt. vom 19. Februar 1965 - Ua 4/64.

Aus den Gründen:

Der Verklagte stützt die von ihm ausgesprochene Kündigung, über deren Berechtigung Streit besteht, darauf, daß die in § 19 Abs. 2 der VO zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Werk tätigen im Betrieb (ASchVO) vom 22. September 1962 (GBl. II S. 703; Ber. S. 721) in der Fassung der 2. ArbeitsschutzVO vom 5. Dezember 1963 (GBl. 1964 II S. 15) geforderte Übereinstimmung des Betriebsleiters mit dem Leiter des übergeordneten Organs, dem Generaldirektor der WB, bei der Einstellung des Klägers als Sicherheitsinspektor nicht vorgelegen habe und in der Folgezeit auch nicht herbeigeführt wurde. Vielmehr sei von der WB darauf hingewiesen worden, daß für die Tätigkeit des Klägers als Sicherheitsinspektor keine Befürwortung gegeben und der gesetzliche Zustand in der Besetzung dieser Funktion hergestellt werden müsse. Der Arbeitsvertrag entspreche somit nicht den gesetzlichen Bestimmungen und müsse gemäß §§ 23 Abs. 2, 31 Abs. 2 Buchst. c GBA aufgelöst werden, da der Mangel durch die Beteiligten nicht beseitigt werden könne.

Die Bestimmung in § 19 Abs. 2 ASchVO kennzeichnet die verantwortungsvolle Funktion eines Sicherheitsinspektors und die Bedeutung, die den Fragen des Arbeitsschutzes als Teil der Leitungstätigkeit beigemessen wird. Die vom Gesetz geforderte Übereinstimmung des

Betriebsleiters mit dem Leiter des übergeordneten Organs darf deshalb nicht lediglich als formale Mitwirkung des übergeordneten Organs betrachtet werden, auf die es bei der Einstellung eines Sicherheitsinspektors nicht entscheidend ankommt. Vielmehr erwachsen sowohl dem Betriebsleiter als auch dem Leiter des übergeordneten Organs aus dieser Bestimmung unmittelbare Pflichten, selbst wenn die Form der Übereinstimmung nicht ausdrücklich geregelt worden ist, wie das Bezirksgericht zutreffend feststellt. Auf die Form kommt es entscheidend gar nicht an.

Aus dem Wortlaut und dem Sinn der Bestimmung ergibt sich, daß der Betriebsleiter die Pflicht hat, vor dem Abschluß des Arbeitsvertrages mit dem für die Tätigkeit eines Sicherheitsinspektors vorgesehenen Werk tätigen die Einstellungsabsicht dem Leiter des übergeordneten Organs zur Kenntnis zu bringen. Ob dies mündlich oder schriftlich geschieht und welche Unterlagen dazu mit vorzulegen sind, ergibt sich aus den Umständen des einzelnen Falles, aus diesbezüglichen Weisungen usw. Dem Leiter des übergeordneten Organs erwächst daraufhin die Pflicht, zum Vorschlag des Betriebsleiters Stellung zu nehmen und eine Entscheidung zu treffen, die dem Betriebsleiter bekanntzugeben ist. Auch hierbei spielt die Form keine Rolle. Im Falle der Übereinstimmung des Leiters des übergeordneten Organs mit der Einstellungsabsicht des Betriebsleiters kann dieser den Arbeitsvertrag abschließen.

Bei konsequenter Erfüllung dieser Pflichten lassen sich Streitfälle vermeiden, und auch der vorliegende Streitfall wäre nicht eingetreten. Der Verklagte hat nämlich den Kläger eingestellt, ohne sich zuvor um die Übereinstimmung mit dem Leiter des übergeordneten Organs zu bemühen. Diese Gesetzesverletzung hebt jedoch das Erfordernis der Übereinstimmung nicht auf.

Der am 15. Februar 1963 zwischen den streitenden Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag ist indessen trotz des genannten Mangels wirksam. Die Bestimmung in § 23 Abs. 1 GBA geht davon aus, daß der Arbeitsvertrag den gesetzlichen Bestimmungen und den Rahmenkollektivverträgen entsprechen muß, wobei sich dieser Grundsatz nicht nur auf den Inhalt des Arbeitsvertrages, sondern auch auf sein Zustandekommen bezieht. Zu den gesetzlichen Bestimmungen gehört unzweifelhaft § 19 Abs. 2 ASchVO. Indem § 23 Abs. 2 GBA fordert, daß die Beteiligten dem Arbeitsvertrag anhaftende Mängel zu beseitigen oder den Arbeitsvertrag aufzulösen haben, läßt das Gesetz keinen Zweifel an der Wirksamkeit fehlerhafter Arbeitsverträge; er erlegt den Beteiligten jedoch die Pflicht auf,