

keit eines Sicherheitsinspektors vorgesehenen Werk­ tätigen die Einstellungsabsicht zur Kenntnis zu geben. Dieser hat hierüber eine Entscheidung zu treffen und dem Betriebsleiter mitzuteilen. Im Falle der Übereinstimmung kann der Betriebsleiter den Arbeitsvertrag mit dem Sicherheitsinspektor abschließen. Ohne die vom Gesetz geforderte Übereinstimmung abgeschlossene Arbeitsverträge sind wirksam, jedoch weist der Arbeitsvertrag einen Mangel auf. Der Mangel ist entweder zu beseitigen oder der Arbeitsvertrag aufzulösen (§ 23 Abs. 2 GBA).

Allgemeine Bedeutung für den zulässigen Inhalt der arbeitsvertraglichen Vereinbarung haben mehrere Entscheidungen, in denen sich das Oberste Gericht mit dem *Verhältnis unzulässiger individueller Entlohnungsvereinbarungen zu Bestimmungen von Rahmenkollektivverträgen* befaßt hat (Urteil vom 17. November 1961 — Za 7/61 — OGA Bd. 3 S.181; Urteil vom 9. August 1963 — Za 32/63 —). Darin wird der Grundsatz ausgesprochen, daß kollektivvertragliche Vereinbarungen für alle Beteiligten zwingend sind. Individuelle Vereinbarungen, die von den Lohn- und Gehaltssätzen des Kollektivvertrages abweichen, sind unwirksam. An die Stelle der unwirksamen individuellen Vereinbarung treten die zwingenden Bestimmungen des Kollektivvertrages. Dieser Grundsatz gilt nicht nur für unzulässige individuelle Entlohnungsvereinbarungen, sondern für alle individuellen Vereinbarungen im Arbeitsvertrag. Ebenso trifft er nicht nur für die Bestimmungen von Kollektivverträgen, sondern für alle normativen arbeitsrechtlichen Regelungen zu. Soweit wegen ihrer Eigenart an die Stelle einer unzulässigen individuellen Vereinbarung nicht der Inhalt einer normativen Bestimmung treten kann, weist der Arbeitsvertrag einen Mangel auf, der gemäß § 23 Abs. 2 GBA zu behandeln ist. Hiernach ist der Mangel entweder von den Vertragspartnern zu beseitigen oder der Arbeitsvertrag aufzulösen. Nicht durch normative Bestimmungen ersetzt werden kann z. B. die Vereinbarung der Tätigkeit (Arbeitsbereich) im Arbeitsvertrag. Deshalb weist eine entgegen einem gesetzlichen Beschäftigungs- oder Berufsverbot vereinbarte Tätigkeit einen Mangel im Sinne des § 23 GBA auf.

Gemäß § 56 GBA hat der Werk­ tätige das Recht, vom Betrieb die *Abgeltung notwendiger erhöhter materieller Aufwendungen* zu verlangen, die im Zusammenhang mit der Arbeitsausübung stehen. Die richtige Anwendung der gesetzlichen Bestimmung, die indirekt auch auf andere rechtliche Regelungen verweist — wie z. B. auf die Anordnungen über Reisekostenvergütung, Trennungsschädigung und Umzugskostenvergütung —, bereitete der arbeitsrechtlichen Praxis in komplizierten Fällen gewisse Schwierigkeiten. Deshalb stellte das Oberste Gericht in seinem Urteil vom 18. Oktober 1963 — Za 41/63 — auf der Grundlage des § 56 GBA zur Anwendung des § 21 der AO Nr. 1 über Reisekostenvergütung, Trennungsschädigung und Umzugskostenvergütung vom 20. März 1956 (GBl. I S. 229) i. d. F. der AO Nr. 4 vom 30. Juni 1960 (GBl. I S. 410) den Grundsatz auf, daß Beiträge für eine angemessene Versicherung des Umzugsgutes eines Werk­ tätigen, der auf Anordnung des Betriebes seine Wohnung wechselt, unbedingt notwendig und deshalb vom Betrieb zu erstattende Umzugskosten sind.

Mit der für den Werk­ tätigen sehr bedeutsamen Frage, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen ihm der Betrieb eine Abgeltung für die Beschädigung des zu betrieblichen Zwecken benutzten privaten Pkws zu zahlen hat, befaßt sich das Urteil des Obersten Gerichts vom 25. Juni 1965 - Ua 4/65 - (NJ 1965 S. 647; Arbeit und Arbeitsrecht 1966, Heft 4, S. 94). Diese Frage betrifft ebenfalls die Bestimmungen des § 56 GBA sowie des

§ 14 Abs. 3 der AO Nr. 1 über Reisekosten Vergütung. Sie wurde in dem Urteil dahingehend beantwortet, daß die Reisekostenanordnung die Entschädigungszahlung für alle die Fälle regelt, in denen notwendige erhöhte materielle Aufwendungen bei der Benutzung eines privaten Pkws für betriebliche Zwecke normalerweise auf treten; sie schließt jedoch Ansprüche auf Entschädigungszahlungen für solche Aufwendungen des Werk­ tätigen nicht aus, die nicht bereits pauschal abgegolten wurden, sofern die Voraussetzungen des § 56 GBA überhaupt vorliegen.

Erhebliche Bedeutung für die Erfüllung der betrieblichen Aufgaben hat das *Weisungsrecht des Betriebsleiters und der leitenden Mitarbeiter* (§ 8 GBA), durch dessen Ausübung die Arbeit der Werk­ tätigen im Betrieb organisiert und geleitet wird. Gemäß § 106 Abs. 2 Buchst. e GBA sind die Werk­ tätigen verpflichtet, die ihnen zur Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben erteilten Weisungen zu befolgen. Diese Pflicht hat große Bedeutung für die Wahrung und Festigung der sozialistischen Arbeitsdisziplin. Deshalb sind Weisungen für den Werk­ tätigen verbindlich, solange sie nicht von einem dazu Befugten geändert oder aufgehoben wurden. Das wirft jedoch die Frage nach den Grenzen des Weisungsrechts auf, die vom Gesetz selbst nicht beantwortet wird. Hierzu hat das Oberste Gericht in seinem Urteil vom 24. April 1964 - Za 4/64 - (NJ 1964 S. 732) den Grundsatz aufgestellt, daß der Werk­ tätige in der Regel nur dann berechtigt ist, Weisungen nicht zu befolgen, wenn damit von ihm die Begehung von Straftaten oder eine unmittelbare Gefährdung seiner Gesundheit oder seines Lebens bzw. der Gesundheit oder des Lebens anderer Werk­ tätiger gefördert wird.

Streitigkeiten über die Änderung und Neugestaltung des Arbeitsrechtsverhältnisses

In der betrieblichen Praxis ergibt sich häufig die Notwendigkeit, den Inhalt des Arbeitsrechtsverhältnisses zu ändern, wobei die Anregung dazu sowohl vom Betrieb als auch vom Werk­ tätigen ausgehen kann. Gemäß § 30 GBA können die im Arbeitsvertrag vereinbarten Bedingungen nur durch schriftlichen Vertrag geändert werden. Nicht selten haben sich Arbeitsstreitfälle daraus ergeben, daß zwar mündlich ein Änderungsvertrag abgeschlossen wurde, dessen Wirksamkeit aber später einer der Vertragspartner mit der Begründung in Frage stellte, es fehle die nach dem Gesetz erforderliche Schriftform. Im Zusammenhang hiermit trat auch die Frage nach dem *Charakter des Änderungsvertrages* auf. Hierzu hat das Oberste Gericht in seinem Urteil vom 10. August 1962 - Za 22/62 - (OGA Bd. 3 S. 290; Arbeit und Arbeitsrecht 1963, Heft 1, S. 22) festgestellt, daß der Änderungsvertrag ein Arbeitsvertrag im Sinne der §§ 20 Abs. 2, 23 GBA ist. Der Änderungsvertrag ist schriftlich abzuschließen, wofür der Betrieb die Verantwortung trägt. Die Wirksamkeit des Änderungsvertrages ist jedoch nicht schlechthin von der Einhaltung der Schriftform abhängig zu machen. Fehlt die Schriftform, so weist der Änderungsvertrag einen Mangel auf, der gemäß § 23 GBA zu behandeln ist.

Eine bestimmte Art der inhaltlichen Neugestaltung ist das *Ruhen des Arbeitsrechtsverhältnisses*. Dieses wird nach dem Urteil des Obersten Gerichts vom 20. Dezember 1963 - Za 50/63 - (OGA Bd. 4 S. 249; Arbeit und Arbeitsrecht 1964, Heft 14, S. 333) dadurch charakterisiert, daß die Erfüllung der hauptsächlichen Pflichten, der Pflicht des Werk­ tätigen zur Arbeitsleistung und der Pflicht des Betriebes zur Lohnzahlung, für eine gewisse Zeit ausgesetzt ist. Die Problematik des Ruhens des Arbeitsrechtsverhältnisses trat vor allem im Zusammenhang mit dem Eintritt der Invalidität des Werk­ tätigen auf. Hiermit hat sich das Oberste Gericht in seinem