

Arbeitsverdienst insgesamt 2597,50 MDN zu zahlen und ihm eine Tätigkeit als Nachkassierer im Rahmen des sog. Lohndrittels zuzuweisen. Einen entsprechenden Antrag hatte der Kläger erstmalig in seiner Klage vom 19. Oktober 1963 gestellt. Diese wurde jedoch vom Kreisgericht als derzeit unzulässig zurückgewiesen, da die Konfliktkommission hierüber noch nicht entschieden hatte. Mit ihrem Beschluß vom 5. Februar 1964 hat die Konfliktkommission den Kläger mit seinen Forderungen abgewiesen.

Die hiergegen vom Kläger fristgemäß erhobene Klage (Einspruch) wies das Kreisgericht mit seinem Urteil zurück, da der Kläger nach einem Zusatzgutachten der Ärzteberatungskommission selbst eine Teilbeschäftigung als Nachkassierer nicht ausüben dürfe und er es darüber hinaus auch unterlassen habe, dem Verklagten gegenüber seine Arbeitsbereitschaft zum Ausdruck zu bringen.

Gegen diese Entscheidung hat der Kläger fristgemäß Einspruch (Berufung) beim Bezirksgericht eingelegt und beantragt, unter Abänderung des angefochtenen Urteils den Verklagten zu verurteilen, an ihn für die Zeit seit dem 16. Februar 1962, mindestens aber seit dem 24. September 1963, Schadenersatz Ln Höhe von 115 MDN monatlich zu zahlen.

Diesen Einspruch (Berufung) des Klägers hat das Bezirksgericht durch Urteil zurückgewiesen und im wesentlichen ausgeführt: Der Verklagte sei auf Grund des Arbeitsvertrags (Änderungsvertrag von 1959) nicht verpflichtet, dem Kläger eine Teilbeschäftigung als Nachkassierer im Rahmen des sog. Lohndrittels zuzuweisen. Zu einer dahingehenden Vereinbarung mit dem Kläger könne er rechtlich nicht gezwungen werden. Eine derartige Teilbeschäftigung sei infolge des Gesundheitszustandes des Klägers ebenso wie der Eigenart der Tätigkeit eines Nachkassierers objektiv auch nicht möglich.

Hiergegen richtet sich der Kassationsantrag des Präsidenten des Obersten Gerichts, der Erfolg hatte.

Aus den Gründen:

Das Bezirksgericht hat in den Gründen seiner Entscheidung zutreffend ausgeführt, durch die Invalidisierung des Klägers mit Wirkung vom 15. Februar 1962 sei eine neue Lage entstanden, die es erforderlich machte, die künftigen arbeitsrechtlichen Beziehungen der Parteien zueinander zu klären und zu gestalten. Es befindet sich damit in Übereinstimmung mit der vom Obersten Gericht in seinem Urteil vom 20. Dezember 1963 — Za 50/63 — (OGA Bd. 4 S. 249; Arbeit und Arbeitsrecht 1964, Heft 14, S. 333) vertretenen Auffassung. Dem Bezirksgericht ist auch hinsichtlich der von ihm dargelegten Möglichkeiten für eine derartige Gestaltung zuzustimmen. Sie bestanden darin, entweder ausdrücklich das Ruhen des Arbeitsrechtsverhältnisses z. B. bis zu einer eventuellen Wiederherstellung der vollen Arbeitsfähigkeit des Klägers bzw. bis zu einer künftigen anderweitigen Gestaltung der arbeitsrechtlichen Beziehungen zu vereinbaren oder in einem Änderungsvertrag eine dem verbliebenen Arbeitsvermögen des Klägers entsprechende Tätigkeit festzulegen oder das Arbeitsrechtsverhältnis auf rechtlich zulässige Weise zu beenden.

Selbst wenn es nicht zu einer ausdrücklichen Vereinbarung über das Ruhen des Arbeitsrechtsverhältnisses kam, stand jedoch fest/ daß der Kläger durch die Invalidisierung von seiner bisherigen Arbeit befreit war. Er war folglich nicht verpflichtet, seine bisherige Arbeit zu verrichten, und der Verklagte konnte sie nicht von ihm fordern. Insoweit bestand ein Zustand, der einem ausdrücklich vereinbarten Ruhen des Arbeitsrechtsverhältnisses gleichkam. Solange jedoch trotz der Invalidisierung das Arbeitsrechtsverhältnis fortbestand und nicht vereinbarungsgemäß ruhte, ergab sich daraus für den Kläger als Ergebnis der Anwendung des Grundsatzes aus § 2 Abs. 1 GBA auf ein bestehendes Arbeitsrechtsverhältnis das Recht, von dem Verklagten seine tatsächliche Beschäftigung zu fordern. Dabei durfte aber

die sich für den Kläger infolge seiner Invalidität aus dem Sozialversicherungsrecht ergebende Begrenzung seiner Verdienstmöglichkeit auf das sog. Lohndrittel nicht mit der zeitlichen Begrenzung seiner Arbeitsleistung im Betrieb auf ein Drittel der Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Werk tätigen gleichgesetzt werden, wie es das Bezirksgericht fälschlich getan hat. Mit welcher Arbeit und innerhalb welcher Arbeitszeit der Kläger bei Invalidität beschäftigt wird, ist sozialversicherungsrechtlich unerheblich, sofern der dadurch erzielte Arbeitsverdienst das sog. Lohndrittel nicht übersteigt, und hängt im Zweifel allein von seinem nach medizinischen Erkenntnissen zu beurteilenden tatsächlichen Arbeitsvermögen ab.

Das Recht des Klägers, von dem Verklagten seine tatsächliche Beschäftigung zu fordern, konnte nur auf Grund einer darauf gerichteten Erklärung des Klägers mit Hilfe einer dahingehenden Vereinbarung der Parteien verwirklicht werden. Eine derartige Erklärung hat der Kläger erstmalig in seiner Klageschrift vom 19. Oktober 1963 abgegeben. Allerdings hat weder das Kreisgericht noch das Bezirksgericht ausdrückliche Feststellungen getroffen, so daß sich bei weiterer Sachverhaltsaufklärung ein anderer Zeitpunkt als dafür maßgebend ergeben kann. Diese Erklärung durfte der Verklagte nicht einfach ignorieren. Für ihn bestand vielmehr durch das Zusammentreffen der ärztlich festgestellten Invalidität des Klägers in der Bedeutung einer Arbeitsbefreiung für die vereinbarte Arbeit mit der berechtigten Forderung des Klägers auf tatsächliche Beschäftigung dieselbe Lage, wie sie der Regelung des § 94 Abs. 2 GBA zugrunde liegt. Danach darf ein Werk tätiger, der nach ärztlicher Feststellung für die vereinbarte Arbeit gesundheitlich nicht mehr geeignet ist, mit dieser nicht weiter beschäftigt werden, und der Betrieb hat mit ihm eine andere, seinen Fähigkeiten und der gesundheitlichen Eignung entsprechende Arbeit zu vereinbaren oder, falls das nicht möglich ist, ihm bei der Beschaffung eines anderen Arbeitsplatzes behilflich zu sein.

Für den Verklagten schied jedoch die zuletzt genannte Möglichkeit aus, da sich der Kläger geweigert hatte, einen Aufhebungsvertrag abzuschließen, und die Konfliktkommission erst kurze Zeit vorher mit ihrem Beschluß vom 24. September 1963 die vom Verklagten wegen der Invalidität des Klägers ausgesprochene fristgemäße Kündigung für unwirksam erklärt hatte. Dadurch beschränkt sich für den Verklagten der Anwendungsbereich des § 94 Abs. 2 GBA im Falle des Klägers auf die erste Alternative, den Abschluß einer Vereinbarung mit der Festlegung einer dem verbleibenden Arbeitsvermögen des Klägers und den betrieblichen Möglichkeiten entsprechenden Arbeit. Während der Verklagte somit bei der gegebenen Sachlage gesetzlich verpflichtet war, eine derartige Vereinbarung mit dem Kläger abzuschließen, war deren inhaltliche Gestaltung entsprechend den konkreten persönlichen und betrieblichen Verhältnissen den Parteien überlassen. Dabei konnte jedoch die Verpflichtung aus § 94 Abs. 2 GBA für den Verklagten dadurch gegenstandslos werden, daß ihm objektiv keine Möglichkeit für die Beschäftigung des Klägers zur Verfügung stand oder der Kläger entweder eine ihm vom Verklagten entsprechend den betrieblichen Möglichkeiten angebotene Tätigkeit nicht übernehmen wollte oder nach ärztlichem Zeugnis gesundheitlich gar nicht in der Lage war, eine derartige Tätigkeit zu verrichten.

Die Erfüllung der Verpflichtung aus § 94 Abs. 2 GBA, die inhaltlich auf die Gestaltung des Arbeitsrechtsverhältnisses mit einem Werk tätigen gerichtet ist, gehört zum Aufgabenbereich des Betriebsleiters bzw. der von ihm mit derartigen Aufgaben betrauten Mitarbei-