

Fahrzeugführer bestanden, um das Ereignis abzuwenden. Allgemeine Ausführungen über gebotene größere Vorsicht sind kein konkreter Nachweis dafür, daß der Fahrzeugführer nicht die nach den Umständen des Falles gebotene Sorgfalt beobachtet hat. Wird auf diesen konkreten Nachweis eines Versagens des Fahrzeugführers verzichtet, besteht die Gefahr, daß die gesetzlich vorgesehene Gefährdungshaftung entgegen dem Gesetz zu einer Erfolgshaftung ausgeweitet wird.

Liegt keine Verletzung allgemeiner Sorgfaltspflichten vor und läßt sich auch die nach den Umständen des Falles gebotene besondere Sorgfalt nicht mit eindeutigen Verhaltensweisen begründen, ohne unmögliche Reaktionen, Maßnahmen oder Leistungen zu fordern, so ist der Fahrzeughalter von der Haftung befreit, wenn der Verletzte das unabwendbare Ereignis herbeigeführt hat.

Werner Quessel,
Richter am Bezirksgericht Potsdam

Arbeitsrecht

§§ 20, 68, 71 Abs. 2, 116 GBA.

1. Die gesetzliche Regelung des § 71 Abs. 2 GBA, wonach im Interesse der notwendigen Erholung eines Werkstätigen die Mittagspause mindestens 30 Minuten betragen muß, ist unabdingbar und kann durch vertragliche Abreden nicht eingeschränkt werden.

2. Die Unwirksamkeit einer auf 15 Minuten bemessenen Mittagspausenregelung hat nicht zwangsläufig die Reduzierung einer vereinbarten Arbeitszeit zur Folge. Vielmehr hat der Betrieb zu gewährleisten, daß der Werkstätige auch bei Einhaltung der gesetzlich notwendigen Mittagspause im Umfang der vereinbarten Arbeitszeit arbeiten kann.

3. Der Betrieb ist nicht berechtigt, einseitig die vereinbarte Arbeitszeit zu kürzen. Geschieht das dennoch, kann hierin ein schuldhaftes, zum Schadenersatz verpflichtendes Verhalten des Betriebes nach § 116 GBA liegen.

OG, Urt. vom 13. März 1973 - Za 1/73.

Der Kläger ist Invalidenrentner. Nach dem mit dem Verklagten bestehenden Teilarbeitsrechtsverhältnis betrug die monatliche Arbeitszeit 90 Stunden. Sie war bei jeweils 9 Stunden pro Schicht auf 10 Arbeitstage im Monat verteilt.

Der Kläger wurde zunächst auf der Grundlage dieser Arbeitszeitvereinbarung entlohnt. Ab Mai 1972 wurden ihm jedoch nur noch $5\frac{1}{2}$ Stunden Arbeitszeit im Monat vergütet. Der Betrieb begründete diesen Lohnabzug damit, daß entgegen der früheren Absprache der Kläger nicht nur V4 Stunde, sondern V2 Stunde Mittagspause einzuhalten habe. Da eine anderweite Arbeitszeitregelung mit Rücksicht darauf, daß der Kläger an öffentliche Verkehrsmittel gebunden sei, nicht hätte vereinbart werden können, betrage der Arbeitstag nur jeweils 8 $\frac{1}{2}$ Stunden und damit die Gesamtarbeitszeit 87 $\frac{1}{2}$ Stunden im Monat. Ein Lohnanspruch sei deshalb auch nur in diesem Umfang gerechtfertigt.

Dem Begehren des Klägers auf Entlohnung von 90 Stunden Arbeitszeit im Monat wurde weder von der Konfliktkommission noch vom Kreisgericht entsprochen. Sein gegen die Entscheidung des Kreisgerichts eingelegter Einspruch (Berufung) wurde vom Bezirksgericht zurückgewiesen.

Die Instanzgerichte haben übereinstimmend ausgeführt, daß die ursprüngliche Vereinbarung zwischen den Beteiligten, wonach die Mittagspause nur jeweils 15 Minuten betragen sollte, gegen die gesetzliche Bestimmung des § 71 Abs. 2 GBA verstoße, deshalb von Anfang an rechtsunwirksam gewesen sei und demzufolge auch keine Rechtsansprüche des Klägers begründe. Des Weiteren hebt das Bezirksgericht hervor, der Kläger hätte auf Grund der ab Mai 1972 erfolgten geringeren Lohnzahlung erkennen können, daß der Betrieb seine frü-

here Zustimmung zu Arbeitsleistungen während der Mittagspause nicht mehr aufrechterhielt. Wenn er der irrigen Annahme gewesen sei, auch weiterhin nur eine Mittagspause von 15 Minuten in Anspruch nehmen zu brauchen, könne er in dieser Zeit evtl. erbrachte Arbeitsleistungen nicht vergütet erhalten.

Der Präsident des Obersten Gerichts hat die Kassation des Urteils des Bezirksgerichts beantragt, mit der Verletzung des Gesetzes (§ 116 GBA) gerügt wird. Der Antrag hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

Die Instanzgerichte haben zwar zutreffend erkannt, daß die gesetzliche Regelung des § 71 Abs. 2 GBA, die im Interesse der notwendigen Erholung des Werkstätigen eine Mittagspause von mindestens 30 Minuten vorsieht, unabdingbar ist und durch vertragliche Abreden nicht eingeschränkt werden darf. Insoweit war es auch richtig, darauf hinzuweisen, daß weder die diesbezüglich hiervon abweichende interne Vereinbarung zwischen den Beteiligten des Arbeitsrechtsverhältnisses rechtswirksam war noch das Beharren des Klägers, weiterhin nur eine Mittagspause von 15 Minuten in Anspruch zu nehmen, anerkannt werden konnte.

Indes wurde verkannt, daß die Unwirksamkeit der auf ursprünglich 15 Minuten bemessenen Mittagspausenregelung nicht automatisch die Reduzierung der vereinbarten Arbeitszeit von 90 Stunden auf 87 $\frac{1}{2}$ Stunden pro Monat zur Folge hatte. Vielmehr hatte der Betrieb zu gewährleisten, daß der Kläger auch bei Einhaltung der gesetzlich notwendigen Mittagspause im Umfang der vereinbarten Arbeitszeit von 90 Stunden pro Monat hätte arbeiten können. Daß dies möglich gewesen wäre, räumt der verklagte Betrieb in seinem Schriftsatz vom 25. September 1972 selbst ein. Danach war der Betrieb bereit, den mit dem Kläger abgeschlossenen Arbeitsvertrag „dahingehend zu ändern, daß die 90 Stunden im Monat nicht an 10 Werktagen, sondern unter Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeit geleistet werden“. Diese durchaus als annehmbar erscheinende Lösung des Konflikts — die z. B. auch durch die Vereinbarung einer sog. zusätzlichen Füllschicht hätte realisiert werden können — widerlegt aber auch die ursprüngliche und von den Instanzgerichten kritiklos übernommene Behauptung des Verklagten, im Hinblick auf die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel durch den Kläger hätte keine anderweite Arbeitszeitregelung erfolgen können.

Es bleibt somit festzustellen, daß der verklagte Betrieb durchaus in der Lage war, seine sich aus dem Arbeitsvertrag ergebende Verpflichtung, den Kläger monatlich auf die Dauer von 90 Stunden zu beschäftigen, zu erfüllen. Er durfte keineswegs ohne Zustimmung des Klägers die vereinbarte Arbeitszeit reduzieren, zumal der Kläger als Invalidenrentner ein Interesse daran hatte, im Umfang der geltenden gesetzlichen Bestimmungen neben seiner Invalidenrente ein Maximum an zusätzlichem Arbeitseinkommen zu erzielen.

Offenbar hat es aber dem Betrieb an diesem Verständnis für die Belange des Klägers zum damaligen Zeitpunkt gemangelt. Anstatt um eine Klärung des Problems mit einem für den Kläger befriedigenden Ergebnis bemüht zu sein, hat der verklagte Betrieb den Kläger gleichsam vor vollendete Tatsachen gestellt, indem er ihm, beginnend ab Mai 1972, nur noch für 87 $\frac{1}{2}$ Stunden im Monat Lohn zahlte. Ein solches Vorgehen des Betriebes wirkt um so befremdender, als gerade zu dieser Zeit durch den Gemeinsamen Beschluß des Zentralkomitees der SED, des Bundesvorstandes des FDGB und des Ministerrates der DDR vom 27. April 1972 über sozial-politische Maßnahmen in Durchführung der auf dem VIII. Parteitag der SED beschlossenen Hauptaufgabe für viele Bürger der DDR eine spürbare Verbes-