ten auch verschiedene rechtliche Wirkungen ein. Die beiden Absätze des § 23 GBA unterscheiden sich vor allem danach, ob eine gesetzliche Vorschrift unmittelbar an die Stelle der rechtswidrigen vertraglichen Vereinbarung treten kann oder ob weitere Aktivitäten der Vertragspartner erforderlich sind.

In dem vom Obersten Gericht entschiedenen Rechtsstreit wurde mit der vertraglichen Vereinbarung einer Mittagspause von nur 15 Minuten gegen § 71 Abs. 2 GBA verstoßen, denn diese Bestimmung besagt, daß die Mittagspause mindestens 30 Minuten betragen muß. Sie stellt also eine konkrete gesetzliche Forderung auf. Eine solche Regelung hebt die Dispositionsbefugnis der Vertragspartner nicht gänzlich auf, sondern begrenzt sie nur in einer Richtung: Die Dauer der Pause darf nicht unterschritten werden. Demnach ist diese Regelung einmal eine unbedingt einzuhaltende Vorschrift, nämlich hinsichtlich der niedrigsten zulässigen Pausendauer, andererseits läßt sie aber zu, daß die Vertragspartner Pausen über die Mindestdauer hinaus festlegen. Ob die gesetzliche Norm über die Mindestdauer der Mittagspause unmittelbar an die Stelle der gegen sie verstößenden vertraglichen Vereinbarung treten kann, hängt davon ab, ob die Vertragspartner nur eine Mindestdauer festlegen oder von ihrem darüber hinausgehenden Dispositionsrecht Gebrauch machen wollen.

Eine ungesetzliche Vereinbarung über die Dauer der Mittagspause könnte nach § 23 Abs. 1 GBA dann durch die entsprechende gesetzliche Bestimmung ersetzt werden, wenn zu bejahen wäre, daß es dem Betrieb und dem Werk tätigen lediglich darum ging, innerhalb der Arbeitszeit eine ausreichende Reproduktion der Arbeitskraft zu sichern, und dabei die Mindestpausenzeit unterschritten wurde. Ein solcher Fall wäre z. B. gegeben, wenn bei einer vereinbarten Arbeitszeit von täglich 7 Stunden lediglich deren Beginn und eine Mittagspause von 15 Minuten festgelegt wurden. Die unmittelbare Ersetzung der vertraglichen Vereinbarung durch die entsprechende gesetzliche Bestimmung hat hier keinen Einfluß auf die Gesamtarbeitszeitdauer. Den Vertragspartnern kam es auch nicht auf das genaue Ende der täglichen Arbeitszeit an.

Allerdings kann es bei Verstößen gegen die Mindestdauer von Pausen unter bestimmten Voraussetzungen erforderlich sein, daß die Vertragspartner gemäß § 23 Abs. 2 GBA aktiv werden müssen. Geht man beispielsweise davon aus, daß es nicht bzw. nicht das alleinige Anliegen der Vertragspartner war, die Reproduktion der Arbeitskraft zu sichern, sondern daß sie gleichzeitig die monatliche Arbeitszeit des Teilbeschäftigten unter Berücksichtigung des betrieblichen Arbeitsrhythmus und der Verkehrsverbindungen auf ein Minimum von Arbeitstagen aufgliedern wollten, dann kann nicht einfach die gesetzliche Regelung an die Stelle der Vereinbarung treten. Die Pausenregelung ist in diesem Fall so in den Gesamtorganismus des Arbeitszeitregimes eingeordnet, daß eine Herbeiführung des gesetzlich geforderten Zustandes eine Vereinbarung erfordert. So wäre es denkbar, daß eine andere Anzahl von Arbeitstagen oder eine unterschiedliche Arbeitszeitdauer an einzelnen Tagen festgelegt oder eine die Mindestzeit überschreitende Pausenregelung getroffen wird.

Tritt die Regelung des § 71 Abs. 2 GBA dagegen unmittelbar an die Stelle einer vereinbarten Mittagspause von 15 Minuten, so besteht keine Notwendigkeit, sich im Rahmen der Neugestaltung auf Erörterungen bezüglich der Überschreitung der Mindestzeit einzulassen, weil eine Pausendauer von 30 Minuten bereits verbindlicher Vertragsinhalt wäre.

Der hiergegen mögliche Einwand, daß der bis zu einer Änderung durch die Vertragspartner fortbestehende gesetzwidrige Zustand nicht geduldet werden könne, fin-

det im Gesetz keine Stütze. So sieht § 23 Abs. 2 GBA z. B. ausdrücklich vor, daß eine Vereinbarung entgegen einem Beschäftigungsverbot nicht die Nichtigkeit des Arbeitsvertrags bewirkt. Diese Regelung ist getroffen worden, obwohl hier eine absolute gesetzliche Regelung gegeben ist, so daß für die Vertragspartner im Hinblick auf die unzulässige Tätigkeit überhaupt kein Ermessensspielraum besteht. Genau wie in den Fällen des Verstoßes gegen die Mindestdauer der Pausen muß auch hier der gesetzliche Zustand durch Handeln der Vertragspartner herbeigeführt werden.

Übrigens führen Gesetzesverstöße auch in anderen Rechtsformen nicht durchgängig zur Nichtigkeit. So besteht z. B. auch nicht bei jeder gesetzwidrigen Weisung ein Verweigerungsrecht (vgl. OG, Urteil vom 24. April 1964 - Za 4/64 - NJ 1964 S. 732 ff.).

Zum Anspruch auf Geldleistungen bei Pausenarbeit

Wir stimmen mit der vom Obersten Gericht vertretenen Auffassung überein, daß der Betrieb, der den Werk tätigen nicht entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit von 90 Stunden monatlich beschäftigt hat, diesem zum Schadenersatz verpflichtet ist.

Aus dem Sachverhalt des Urteils des Obersten Gerichts ergibt sich aber, daß der Werk tätige möglicherweise auch noch nach Kürzung des Lohnes (Entlohnung für 87V2 Stunden statt wie bisher für 90 Stunden) während der Mindestmittagspause gearbeitet hat. Hierzu tritt die Frage auf, ob und in welcher Höhe der Werk tätige hierfür auch aus anderen rechtlichen Gründen Geldleistungen vom Betrieb verlangen kann.

Bei der Beantwortung dieser Frage ist vom ökonomischen Gesetz der Verteilung nach der Arbeitsleistung auszugehen. Dieses fordert, daß Leistung und Lohn adäquat sein müssen. Zur Arbeitsleistung — die unter dem Aspekt der Qualität und Quantität differenziert zu betrachten ist — gehört außer den Anforderungen des Arbeitsprozesses an das Arbeitsvermögen des Werk tätigen auch die zeitliche Dauer der geleisteten Arbeit. Hat der Werk tätige also 90 Stunden gearbeitet, dann ist ihm nach dem Gesetz der Verteilung nach der Arbeitsleistung hierfür auch Lohn zu gewähren. Da in § 39 Abs. 3 GBA ausdrücklich bestimmt ist, daß der Arbeitslohn nach diesem ökonomischen Gesetz festgesetzt wird, hat der Werk tätige darauf einen Rechtsanspruch. Es handelt sich hier also nicht um eine Schadenersatzforderung des Werk tätigen, sondern um eine Lohnforderung. Sein Lohnanspruch besteht unabhängig davon, daß die Arbeitsleistung entgegen § 71 Abs. 2 GBA in der gesetzlichen Mindestmittagspause erbracht wurde.

Die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen sind zwar verbindliche Verhaltensanforderungen hinsichtlich der Lage, der Dauer der Arbeitszeit u. ä., eine lohnrechtliche Anspruchsgrundlage sind sie jedoch nicht. Würde man die Auffassung vertreten, daß bei Arbeit während der Mittagspause kein Lohn zu gewähren ist, so müßte das bei folgerichtiger Weiterentwicklung dieses Gedankens zu schwerwiegenden Konsequenzen führen. Es dürfte dann auch kein Lohn gezahlt werden, wenn ein Werk tätiger ohne gewerkschaftliche Zustimmung oder über die zulässige Höchstgrenze hinaus Überstunden leistet, eine Schwangere, eine stillende Mutter oder ein Jugendlicher unter 16 Jahren Nacht- oder Überstundenarbeit erbringt usw. Obwohl es sich hier nicht um vertraglich festgelegte Regelungen handelt, ist diesen Beispielfällen mit der Arbeit während der Mindestmittagspause gemein, daß es sich um untersagte bzw. nicht zwingend geforderte Leistungen handelt. Ebenso wäre die Entlohnung bei Arbeitsleistungen auf Grund eines Vertrags zu versagen, der gegen ein Beschäftigungs-