

hen, um dem Schutz der Werkträgigen dienende Rechte zu umgehen bzw. sich von Pflichten zu befreien, die der Betrieb auf der Grundlage der Schutzvorschrift des § 131 Abs. 4 GBA zu erfüllen hat.

OG, Urteil vom 4. März 1976 - OAB 1/76.

Die Klägerin ist seit 1958 beim Verklagten beschäftigt. Nach erfolgreich abgeschlossener Qualifizierung wurde sie im Juli 1970 als Meister eingesetzt. Im März 1971 nahm sie nach der Geburt ihres dritten Kindes unbezahlte Freizeit gemäß § 131 Abs. 4 GBA in Anspruch. Da bis zum Ende des ersten Lebensjahres des Kindes kein Krippenplatz bereitgestellt werden konnte, wurde das weitere Ruhen des Arbeitsrechtsverhältnisses vereinbart. Im Mai 1972 erhielt die Klägerin für ihr Kind einen Krippenplatz, so daß sie das Arbeitsrechtsverhältnis fortsetzen konnte.

Mit Wirkung vom 15. Mai 1972 wurde zwischen dem Betrieb und der Klägerin die Tätigkeit eines Planers für Hilfs- und Betriebsstoffe als neue Arbeitsaufgabe vereinbart. Hierfür erhielt die Klägerin monatlich 130 M brutto weniger Gehalt als für die bis zur Freistellung ausgeübte Meistertätigkeit. Nachdem die Bemühungen der Klägerin um Übertragung einer Meisterstelle bzw. um Gehaltserhöhung erfolglos geblieben waren, forderte sie die monatliche Gehaltsdifferenz. Diese Forderung lehnte der Verklagte ab. Auch die Konfliktkommission wies den Antrag der Klägerin ab.

Mit ihrem Einspruch beim Kreisgericht beantragte die Klägerin, den Beschluß der Konfliktkommission aufzuheben, den Verklagten zur Leistung von Schadenersatz in Höhe der monatlichen Gehaltsdifferenz zu verurteilen und ihn zu verpflichten, sie entsprechend ihrer Qualifikation einzusetzen. Das Kreisgericht wies den Einspruch als unbegründet ab.

Auf die Berufung der Klägerin hob das Bezirksgericht die Entscheidung des Kreisgerichts auf und verurteilte den Verklagten, an die Klägerin Schadenersatz für entgangenen Verdienst zu zahlen. Der Antrag auf qualifikationsgerechten Einsatz der Klägerin wurde als unbegründet abgewiesen.

Der Präsident des Obersten Gerichts hat gegen diese Entscheidung Kassationsantrag gestellt, mit dem Verletzung des Gesetzes insoweit gerügt wird, als der Antrag der Klägerin auf qualifikationsgerechten Einsatz abgewiesen worden ist. Der Antrag hatte Erfolg.

Aus den G r ü n d e n :

Das Bezirksgericht ist zutreffend der Rechtsauffassung des Kreisgerichts entgegengetreten, mit Ablauf der in § 131 Abs. 4 GBA festgelegten Dauer des Ruhens des Arbeitsrechtsverhältnisses ende die Pflicht des Betriebes, die Werkträgigen mit den im Arbeitsvertrag vereinbarten Aufgaben weiter zu beschäftigen und ihr einen entsprechenden Arbeitsplatz bereitzustellen. Vielmehr ist festzustellen: Die werkträgige Mutter hat nach Beendigung des Ruhens des Arbeitsrechtsverhältnisses gemäß § 131 Abs. 4 GBA Anspruch auf ihren früheren Arbeitsplatz bzw. auf Beschäftigung mit Arbeiten der im Arbeitsvertrag vereinbarten Art. Dieser Anspruch besteht auch dann, wenn die Dauer des Ruhens wie im vorliegenden Fall über die Jahresfrist des § 131 Abs. 4 GBA hinaus durch Vereinbarung der Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses verlängert wurde. Erforderlichenfalls haben sich die Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses bei der Vereinbarung der Verlängerung des Ruhens auch über die weitere Gestaltung ihrer Beziehungen zu verständigen, sofern im Hinblick auf das Andauern des Ruhens das Arbeitsrechtsverhältnis zu einem späteren Zeitpunkt nicht unverändert fortgesetzt werden kann.

Es ist also zulässig, daß die Partner im Zusammenhang mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit nach Beendigung des Ruhens des Arbeitsrechtsverhältnisses die

arbeitsvertraglichen Beziehungen neu gestalten. Allerdings darf dies nicht geschehen, um dem Schutz der Werkträgigen dienende Rechte zu umgehen bzw. sich von Pflichten zu befreien, die der Betrieb auf der Grundlage der Schutzvorschrift in § 131 Abs. 4 GBA zu erfüllen hat. Es gelten also hier die Maßstäbe, wie sie vor allem im Beschluß des Plenums des Obersten Gerichts zur Tätigkeit der Gerichte bei der Entscheidung von Streitfällen über Änderungs- und Aufhebungsverträge (§§ 30, 31 Abs. 1 und 4, 33, 34 Abs. 1, 36 GBA) vom 28. September 1966 - I PIB 3/66 - (NJ 1966 S. 651; Arbeit und Arbeitsrecht 1966, Heft 19, S. 440) i. d. F. des Beschlusses vom 17. Dezember 1975 — I PIB 2/75 — (NJ-Beilage 1/76 zu Heft 3; Arbeit und Arbeitsrecht 1976, Heft 3, S. 85) festgelegt sind.

Das Bezirksgericht hat auch zutreffend festgestellt, daß der Verklagte seiner sich aus § 131 Abs. 4 GBA und dem bestehenden Arbeitsvertrag erwachsenden Pflicht nicht nachgekommen ist, die Klägerin nach Beendigung des vereinbarten Zeitraums des Ruhens des Arbeitsrechtsverhältnisses weiter als Meister zu beschäftigen. Da er die ihm gegebenen Möglichkeiten zur vertragsgerechten Beschäftigung der Klägerin nicht genutzt hat, liegt schuldhaftes Handeln vor, was den Schadenersatzanspruch der Klägerin gemäß § 116 GBA rechtfertigt.

Berechtigt übt das Bezirksgericht Kritik an der Arbeitsweise des verklagten Betriebes, dessen Vertreter beim Abschluß des Änderungsvertrags der Klägerin zusagten, sie wieder als Meister zu beschäftigen, sofern eine Stelle hierfür frei wird. Gleichfalls wurden ihr Gehaltserhöhungen in Aussicht gestellt. Die Klägerin ist dadurch zu der Annahme veranlaßt worden, daß ihre Tätigkeit auf dem Gebiet der Planung nur von kurzer Dauer sei. Sie hat sich auch in der Folgezeit immer wieder, allerdings erfolglos, um die Aufnahme einer Meistertätigkeit bemüht. In der Aussprache am 5. Februar 1975 kam es zu der schriftlichen Festlegung, die Klägerin ab Februar 1975 wieder als Meister einzusetzen. Später wurde ihr erklärt, daß nunmehr Ende des Jahres 1975 ein Einsatz als Meister vorgesehen sei. Außer Versprechungen hat aber der Verklagte für die qualifikationsgerechte Beschäftigung der Klägerin nichts getan.

Im Ergebnis der ergänzenden Beweisaufnahme im Kassationsverfahren steht fest, daß verantwortliche Mitarbeiter des Verklagten bei den Verhandlungen zum Abschluß des Änderungsvertrags Pflichten des Betriebes zum Schutz und zur Förderung werkträgiger Mütter verletzt haben. Damit diene der Änderungsvertrag letzten Endes dazu, den Betrieb von seinen Verpflichtungen zu befreien, die sich aus § 131 Abs. 4 GBA ergeben. Ein derart dem Gesetz widersprechender Vertrag kann keinen Bestand haben. Die Klägerin hat sich offenkundig auch hiergegen gewandt, indem sie im Verfahren vor dem Kreis- und vor dem Bezirksgericht begehrt, den Verklagten zu verpflichten, sie qualifikationsgerecht einzusetzen. Hier hätte die Aufgabe der Gerichte darin bestanden, die Klägerin entsprechend ihrem sachlichen Anliegen dahin zu unterstützen, einen auf die Feststellung der Unwirksamkeit des Änderungsvertrags gerichteten Antrag zu stellen. Im übrigen stand der nicht mit diesem Wortlaut formulierte Antrag der Klägerin einer Entscheidung über die Wirksamkeit des Änderungsvertrags nicht im Wege.

Auf den Kassationsantrag hin war die Entscheidung des Bezirksgerichts in diesem Umfang zu korrigieren und die Unwirksamkeit des Änderungsvertrags auszusprechen. Darauf ergibt sich die Verpflichtung des Verklagten, die Klägerin sofort wieder als Meister zu beschäftigen, wie das Inhalt des über den 12. Mai 1972 hin- aus unverändert fortbestehenden Arbeitsvertrags ist.