

Der gerichtliche Verkauf eines Grundstücks zur Aufhebung gemeinschaftlichen Eigentums wird — unter Beachtung der in den §§ 25, 26, 28 Abs. 2 GrundstVollstrVO bezeichneten Besonderheiten — verfahrensmäßig zwar wie ein in der Vollstreckung angeordneter gerichtlicher Verkauf eines Grundstücks gemäß §§ 1 ff. GrundstVollstrVO durchgeführt, er ist aber keine Vollstreckungsmaßnahme, sondern Ausübung des in § 41 ZGB konzipierten Aufhebungsanspruchs durch den antragstellenden Miteigentümer. Dieses spezielle Verkaufsverfahren kann daher auch nicht wie eine Vollstreckungsmaßnahme behandelt werden. § 131 ZPO ermöglicht bei Vorliegen der in Abs. 1 und 2 genannten Voraussetzungen ausschließlich die vorläufige Einstellung von Vollstreckungsmaßnahmen. Auch die analoge Anwendung dieser Bestimmung auf das Verkaufsverfahren zur Aufhebung gemeinschaftlichen Eigentums an einem Grundstück ist m. E. wegen ihres speziellen Charakters ausgeschlossen.

Peter Wallis,
wiss. Mitarbeiter im Ministerium der Justiz

Arbeitsrecht

§§ 24 ff. GBA; § 12 BKV für die Beschäftigten der Deutschen Reichsbahn.

Eine schwerwiegende schuldhafte Arbeitspflichtverletzung eines Werkstätigen kann zur Folge haben, daß er aus dienstlichen Sicherheitsgründen (hier: im Eisenbahnbetrieb) nicht mehr mit der vereinbarten Tätigkeit beschäftigt werden kann. Soweit er deshalb im Wege einer Weisung vorübergehend zu einer anderen Arbeit gemäß §§ 24 ff. GBA verpflichtet wird, richten sich seine Lohn- und evtl. Ausgleichsansprüche nach den §§ 27 bzw. 28 GBA.

OG, Urteil vom 13. August 1976 - OAK 21/75.

Der Kläger war bei der Verklagten als Triebfahrzeugführer beschäftigt. Da er beim Dienstantritt am 19. August 1975 unter Alkoholeinwirkung stand, wurde ihm ein strenger Verweis ausgesprochen. Überdies ergab sich für die Verklagte die Notwendigkeit, den Kläger aus dienstlichen Sicherheitsgründen für die Dauer von sechs Monaten von seiner Arbeitsaufgabe als Triebfahrzeugführer zu entbinden und ihm die Tätigkeit eines Heizlokb Bedieners zu übertragen. Die Entlohnung sollte unverändert nach der bisherigen Lohngruppe, jedoch ohne Anwendung des Prämiensystems für Triebfahrzeugführer, erfolgen.

Mit der Lohnregelung war der Kläger nicht einverstanden. Bei der Konfliktkommission beantragte er, die Verklagte zu verpflichten, ihm während der Tätigkeit als Heizlokbediener seinen bisherigen Durchschnittsverdienst zu zahlen. Die Konfliktkommission hat diesem Antrag nicht entsprochen.

Gegen den Beschluß der Konfliktkommission hat der Kläger Klage erhoben und seinen vor der Konfliktkommission gestellten Antrag wiederholt. Das Kreisgericht hat die Klage abgewiesen. Es hat ausgeführt, daß die gesetzlichen Lohnansprüche des Klägers von der Verklagten erfüllt würden.

Gegen das Urteil des Kreisgerichts hat der Kläger Berufung eingelegt. Er hat beantragt, das Urteil des Kreisgerichts und den Beschluß der Konfliktkommission aufzuheben und die Verklagte zu verurteilen, an ihn die Differenz zwischen dem vom 21. August 1975 an tatsächlich gezahlten Bruttodurchschnittsverdienst zu dem vorherigen Bruttodurchschnittsverdienst zu zahlen.

Die Verklagte hat beantragt, die Berufung abzuweisen. Zur Begründung hat sie ausgeführt, die Übertragung der Arbeit als Heizlokbediener habe nicht zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes, sondern aus dienstlichen Sicherheitsgründen erfolgen müssen. Eieshalb sei eine Ausgleichszahlung zwischen dem tatsächlich erarbeiteten Verdienst und dem Durchschnittsverdienst gemäß der Regelung in § 12 Ziff. 4 des RKV für die Beschäftigten der Deutschen Reichsbahn nicht möglich.

Das Bezirksgericht hat die Berufung abgewiesen. Es hat im wesentlichen ausgeführt, der RKV für die Beschäftigten der Deutschen Reichsbahn unterschiebe zwischen der Übertragung einer niedriger bewerteten Tätigkeit zur Aufrechterhaltung des Eisenbahnbetriebes und der Übertragung einer anderen Tätigkeit aus dienstlichen Sicherheitsgründen. Dazu seien auch hinsichtlich der Lohn- bzw. Ausgleichszahlungen voneinander abweichende Regelungen getroffen worden. Die rechtspolitische Zielsetzung der Regelung der vorübergehenden Übertragung einer anderen Arbeit aus dienstlichen Sicherheitsgründen schließe einen Anspruch auf Zahlung eines Ausgleichs zum bisherigen Durchschnittsverdienst aus. Lediglich bis zur Klärung der Schuldfrage habe der RKV eine Entlohnung auf der Grundlage der §§ 27 und 28 GBA geregelt. Im Umkehrschluß ergebe sich daraus, daß nach der Feststellung eines schuldhaften Verhaltens der Tariflohn entsprechend der mit dem Werkstätigen vereinbarten Arbeitsaufgabe zu zahlen sei. Im vorliegenden Fall sei die Schuldfrage bereits bei der Feststellung geklärt gewesen, daß der Kläger seinen Dienst unter Alkoholeinfluß antreten wollte. Deshalb sei ihm von Anfang an kein Ausgleich bis zur Höhe seines bisherigen Durchschnittsverdienstes zu zahlen gewesen.

Gegen dieses Urteil richtet sich der Kassationsantrag des Generalstaatsanwalts der DDR, mit dem Verletzung des Gesetzes (§ 27 GBA, § 12 des RKV für die Beschäftigten der Deutschen Reichsbahn) gerügt wird. Der Antrag hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

Das Bezirksgericht hat zutreffend ausgeführt, daß die Verklagte berechtigt war, dem Kläger aus dienstlichen Sicherheitsgründen vorübergehend eine andere Arbeit zu übertragen, nachdem am 19. August 1975 bei Dienstantritt festgestellt wurde, daß der Kläger unter Alkoholeinfluß stand. Es hat jedoch aus der Regelung in § 12 Ziff. 5 des RKV für die Beschäftigten der Deutschen Reichsbahn unzutreffende Schlüsse gezogen. Hiernach haben Beschäftigte, die aus dienstlichen Sicherheitsgründen vorübergehend aus dem bisherigen Arbeitsbereich zurückgezogen werden, bis zur Klärung der Schuldfrage ihren Lohn nach den Bestimmungen der §§ 27 bzw. 28 GBA zu erhalten. Das bedeutet jedoch nicht, im Umkehrschluß nach Feststellung der Schuld dem Werkstätigen nur den für die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit festgelegten Tariflohn — ggf. mit dem Mehrlohn entsprechend der Lohnform — zu zahlen.

Die vom Bezirksgericht vorgenommene Interpretation läßt außer Betracht, daß der Betrieb nach der Feststellung der schuldhaften Verletzung von Arbeitspflichten sowohl mit einer in Rechtsvorschriften vorgesehenen Disziplinarmaßnahme reagieren als auch — nicht im Sinne einer Disziplinarmaßnahme — die inhaltliche Gestaltung der arbeitsrechtlichen Beziehungen mit dem Werkstätigen betreiben kann. Sofern nicht im Einzelfall wegen der konkreten Umstände die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses durch fristlose Entlassung als Disziplinarmaßnahme, durch Aufhebungsvertrag oder durch Kündigung wegen Nichteignung des Werkstätigen für die vereinbarte Arbeitsaufgabe in Betracht kommt, sind die vorübergehende Übertragung einer anderen Arbeit oder der Abschluß eines Änderungsvertrags für eine bestimmte Zeit bzw. ohne Zeitbegrenzung arbeitsrechtlich möglich. Die sich für den Lohnanspruch des Werkstätigen jeweils ergebenden Konsequenzen sind rechtlich fixiert, so daß es keines Umkehrschlusses aus der Regelung in § 12 Ziff. 5 des RKV bedurfte, um über die Forderung des Klägers entscheiden zu können.

Im vorliegenden Fall wollte die Verklagte zwar nicht das Arbeitsrechtsverhältnis mit dem Kläger beenden, konnte es aus betrieblichen Sicherheitsgründen jedoch nicht unverändert fortsetzen. Aus der dem Kläger gegenüber gehandhabten Verfahrensweise läßt sich her-