

Strukturänderungen des Betriebes gerichtet, so ist der Gerichtsweg nicht zulässig.

3. Die auch für das Berufungsverfahren geltende Bindung des Gerichts an die Anträge der Prozeßparteien gestattet dem Gericht zwar, einem Antrag nur teilweise stattzugeben, jedoch darf das Gericht keine Entscheidung treffen, die vom Antrag nicht umfaßt wird und sachlich an dem mit dem Antrag verfolgten Begehren vorbeigeht.

OG, Urteil vom 23. Juli 1976 - OAK 19/76.

Die Klägerin ist seit 1. September 1969 beim Verklagten beschäftigt. Vom 1. März 1973 an übte sie Aufgaben als Hauptabteilungsleiter aus. Diese Funktion ist im Zuge einer Strukturänderung weggefallen. In der Folgezeit bot der Verklagte der Klägerin eine Reihe anderer Arbeitsaufgaben bzw. Tätigkeiten an. Ein Änderungsvertrag kam nicht zustande. Der Klägerin wurde das Gehalt, das sie als Hauptabteilungsleiter bezogen hat, weitergezahlt.

Die Klägerin vertrat die Auffassung, sie müsse mit Arbeiten der vereinbarten Art beschäftigt werden. Mit einem dahingehenden Antrag wandte sie sich an die Konfliktkommission. Diese wies den Antrag zurück. Die hiergegen gerichtete Klage wies das Kreisgericht ab. Es verneinte die Zulässigkeit des Gerichtswegs für die Durchsetzung des von der Klägerin erhobenen Anspruchs.

Gegen dieses Urteil legte die Klägerin Berufung ein. Sie beantragte, unter Aufhebung des Urteils des Kreisgerichts und des Beschlusses der Konfliktkommission den Verklagten zu verurteilen, die Klägerin gemäß der vereinbarten Arbeitsaufgabe zu beschäftigen.

Das Bezirksgericht hob das Urteil des Kreisgerichts und den Beschluß der Konfliktkommission auf und stellte fest, daß zwischen den Prozeßparteien ein Arbeitsrechtsverhältnis auf der Grundlage der vereinbarten Tätigkeit der Klägerin als Hauptabteilungsleiter besteht. Zur Begründung seiner Entscheidung führte das Bezirksgericht im wesentlichen aus: Wegen der eingetretenen Strukturänderungen hätte der Verklagte sich um die Lösung des arbeitsrechtlichen Konflikts bemühen müssen. Da ein Änderungsvertrag nicht zustande gekommen sei, bestehe das Arbeitsrechtsverhältnis der Klägerin mit der vereinbarten Arbeitsaufgabe Hauptabteilungsleiter fort. Die Klägerin sei bereit, Arbeiten dieser Art zu verrichten, der Verklagte könne sie ihr jedoch nicht mehr übertragen. Diese Situation habe der Verklagte selbst herbeigeführt, weshalb er auch den der vereinbarten Tätigkeit entsprechenden Arbeitsverdienst als Schadenersatz an die Klägerin zahlen müsse.

Gegen diese Entscheidung richtet sich der Kassationsantrag des Präsidenten des Obersten Gerichts, der Erfolg hatte.

Aus den G r ü n d e n :

Das Bezirksgericht hat mit der Feststellung, zwischen den Prozeßparteien bestehe ein Arbeitsrechtsverhältnis auf der Grundlage der mit der Klägerin vereinbarten Tätigkeit als Hauptabteilungsleiter, über den von der Klägerin erhobenen Anspruch auch nicht teilweise entschieden. Es hat damit nur die nicht streitige Tatsache bekräftigt, daß bis zu seiner Entscheidung Vereinbarungen zur Übernahme einer anderen Tätigkeit nicht geschlossen wurden. Hierzu bedurfte es keiner gerichtlichen Feststellung. Zu entscheiden war über den von der Klägerin auch im Berufungsverfahren gestellten Antrag, sie mit Arbeiten der vereinbarten Art zu beschäftigen. Indem das Bezirksgericht statt dessen die oben genannte Feststellung traf, hat es den Prozeßparteien keinen Weg zur Lösung des Streitfalls gewiesen.

Im Instanzverfahren ist unwiderlegbar festgestellt worden, daß durch Entscheidung des zuständigen zentralen Organs die Struktur im Bereich des Verklagten verändert worden ist. Als Folge dieser Maßnahme besteht die von der Klägerin bisher ausgeübte Funktion eines Hauptabteilungsleiters nicht mehr. Die hierdurch

entstandene Situation machte es dem Verklagten objektiv unmöglich, seine Pflicht aus § 20 Abs. 2 GBA zu erfüllen, der Klägerin Arbeiten der vereinbarten Art zu übertragen. Deshalb mußte über die künftige Gestaltung der arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen beiden Prozeßparteien verhandelt werden.

Änderungen in der Struktur oder andere Änderungen führen nämlich nicht von sich aus zur Änderung des Arbeitsrechtsverhältnisses. Der Betrieb hat vielmehr durch das Angebot anderer Tätigkeiten alle ihm gegebenen Möglichkeiten im eigenen Bereich zu nutzen, das Recht auf Arbeit des Werktätigen zu sichern. Erforderlichenfalls sind dem Werktätigen auch geeignete Tätigkeiten außerhalb des Betriebes nachzuweisen. Die künftige Ausübung einer anderen Arbeitsaufgabe unterliegt der Vereinbarung der Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses. Das folgt aus dem gesetzlichen Grundsatz, daß im Arbeitsvertrag getroffene Vereinbarungen nur durch einen Änderungsvertrag, der auf Willensübereinstimmung der Partner beruht, geändert werden können (§ 30 Abs. 1 GBA). Das erfordert somit auch vom Werktätigen eine aktive Mitwirkung.

Die Klägerin war indessen damals nicht bereit, mit dem Verklagten auf der Grundlage der ihr angebotenen anderweitigen Tätigkeiten einen Änderungsvertrag abzuschließen. Als rechtliches Mittel zur Lösung der entstandenen Situation wäre deshalb die Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses vom Verklagten zu betreiben gewesen. Warum das nicht geschah, solange hierzu die Möglichkeit bestand, kann dahingestellt bleiben. Nachdem die Klägerin schwanger war, durfte der Verklagte das Arbeitsrechtsverhältnis mit der Klägerin für die Zeit ihrer Schwangerschaft und bis zum Ablauf des sechsten Monats nach der Niederkunft nicht kündigen (§ 133 GBA). Da die Klägerin auch in dieser Zeit zum Abschluß eines Änderungsvertrags nicht bereit war, hatte ihr der Verklagte trotz Übertragung und Ausführung anderer Arbeit das Gehalt entsprechend der vereinbarten Tätigkeit zu zahlen. Allerdings handelt es sich hierbei im Unterschied zur Auffassung des Bezirksgerichts nicht um einen Schadenersatzanspruch gemäß § 116 GBA, sondern in entsprechender Anwendung von § 28 Abs. 3 GBA um einen Lohnanspruch. Ein Anspruch auf Beschäftigung mit Arbeiten eines Hauptabteilungsleiters bestand jedoch wegen der vollzogenen Strukturänderung auch während der Zeit, in der der Verklagte gemäß § 133 GBA das Arbeitsrechtsverhältnis nicht kündigen durfte, und in der Folgezeit nicht.

Das Bezirksgericht hat dem offenbar insoweit Rechnung tragen wollen, als es dem von der Klägerin gestellten Antrag nicht wörtlich gefolgt ist. Eine Feststellung der vom Bezirksgericht getroffenen Art begeherten die Prozeßparteien jedoch nicht. Die ZPO geht indessen von der Antragsbindung des Gerichts aus (§§ 77 Abs. 1, 147 Abs. 3 und 154 Abs. 1 ZPO), so daß die Verfahrensweise des Bezirksgerichts das Gesetz verletzt.

Die Konfliktkommission und das Kreisgericht sind zu treffend davon ausgegangen, daß sie die von zuständigen Organen oder Leitern getroffenen Entscheidungen über strukturelle Änderungen zu beachten haben. Sie dürfen nicht über Anträge befinden, mit denen Entscheidungen über strukturelle Änderungen geprüft oder in ihrer Verwirklichung beeinträchtigt werden. Darauf zielte aber das Begehren der Klägerin ab, den Verklagten zu verpflichten, sie weiter als Hauptabteilungsleiter zu beschäftigen, obwohl die mit ihr vereinbarte Arbeitsaufgabe dieses Inhalts nicht mehr existierte. Anstatt der Klägerin deutlich zu machen, daß sie in der gegebenen Situation mit dem Verklagten über die Gestaltung ihrer arbeitsrechtlichen Beziehungen verhandeln muß, hat die Entscheidung des Bezirksgerichts die fehlerhafte Auffassung der Klägerin ge-