

Arbeitsaufgabe übertragen, so hat er Anspruch auf Ausgleichszahlung bis zum Durchschnittsverdienst gemäß § 27 Abs. 5 GBA.

OG, Urteil vom 11. Februar 1977 - OAK 2/77.

Der Kläger war vom 20. Mai 1970 bis zum 19. Juni 1975 beim Verklagten als Straßenbahnfahrer tätig. Da er am 15. Februar 1975 und am 15. März 1975 durch Nichtbeachten der Weichenstellung beim Zurückstoßen von Straßenbahnzügen Entgleisungen verursacht hatte, wurde ihm auf der Grundlage einer Organisationsanweisung des Betriebes die innerbetriebliche Fahrerlaubnis für die Zeit vom 15. Februar 1975 bis 14. März 1975 und vom 16. März 1975 bis 15. Juni 1975 entzogen. Während dieser Zeit wurde er als Wagenwäscher eingesetzt.

Eine Ausgleichszahlung bis zum Durchschnittsverdienst als Straßenbahnfahrer wurde dem Kläger vom Betrieb nicht gewährt. Einen entsprechenden Antrag des Klägers hat die Konfliktkommission zurückgewiesen.

Das Kreisgericht hat den Einspruch des Klägers gegen den Beschluß der Konfliktkommission als unbegründet abgewiesen und dazu im wesentlichen ausgeführt:

Ob der Entzug der innerbetrieblichen Fahrerlaubnis gerechtfertigt gewesen sei, unterliege nicht der Nachprüfung durch die Gerichte, da es sich bei dieser Maßnahme um eine innerbetriebliche Leitungsentscheidung gehandelt habe, gegen die nur eine Beschwerde möglich sei. Auf jeden Fall habe es sich jedoch bei dem Einsatz des Klägers als Wagenwäscher für die Zeit vom 15. Februar 1975 bis 14. März 1975 um eine zulässige betriebliche Maßnahme im Rahmen der vorübergehenden Übertragung einer anderen Tätigkeit gemäß § 24 Abs. 1 GBA gehandelt, bei der die in § 25 GBA gesetzten Grenzen (Ein-Monats-Frist) und Erfordernisse (Zustimmung der AGL bei einem Einsatz über 14 Tage hinaus) beachtet worden seien. Für diese Zeit sei der Kläger zutreffend entlohnt worden, da er weiterhin seinen Tariflohn als Straßenbahnfahrer erhalten habe. Weitergehende Ansprüche seien nicht berechtigt.

Für die Zeit vom 15. März 1975 bis 15. Juni 1975 könne hingegen mangels entsprechender Voraussetzungen nicht mehr von der vorübergehenden Übertragung einer anderen Tätigkeit nach §§ 24 ff. GBA die Rede sein. Insoweit wäre vielmehr der Abschluß eines Änderungsvertrags geboten gewesen. Da der Betrieb dem Kläger einen solchen nicht angeboten habe, habe er schuldhaft Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis verletzt. Diese Pflichtverletzung habe jedoch für den Kläger nicht zu einem Schaden geführt, denn bei einem wirksam zustande gekommenen Änderungsvertrag hätte der Kläger als Wagenwäscher nur einen geringeren monatlichen Bruttolohn und nicht den Grundlohn eines Straßenbahnfahrers erhalten.

Das Bezirksgericht hat die gegen die kreisgerichtliche Entscheidung eingelegte Berufung des Klägers abgewiesen. Es hat der Auffassung des Kreisgerichts zugestimmt, daß für die Entscheidung über die Berechtigung des Entzugs der innerbetrieblichen Fahrerlaubnis nicht der Gerichtsweg gegeben sei. Seitens des Betriebes sei es zwar inkonsequent gewesen, auf den Abschluß eines zeitlich begrenzten Änderungsvertrags zu verzichten und dem Kläger unter Beibehaltung seines Tariflohns als Straßenbahnfahrer eine niedriger bewertete Tätigkeit zuzuweisen. Dies sei jedoch lohnrechtlich nicht zu beanstanden. Auf § 27 Abs. 5 GBA könne der Kläger seine Ansprüche nicht stützen. Diese Bestimmung erfasse nur die Fälle, in denen die vorübergehende Übertragung einer anderen Tätigkeit gemäß § 25 Abs. 1 und 2 GBA zur Erfüllung wichtiger betrieblicher oder volkswirtschaftlicher Aufgaben bzw. infolge von Betriebsstörungen, Warte- und Stillstandszeiten erforderlich werde, also nur aus vom Betrieb zu vertretenden Gründen. Dagegen sei § 27 Abs. 5 GBA nicht anwendbar, wenn das Verhalten des Werk tätigen die Erfüllung der vereinbarten Arbeitsaufgabe ausschließe. Deshalb sei auch kein Schadenersatzanspruch des Klägers nach § 116 GBA gegeben.

Der Präsident des Obersten Gerichts hat die Kassation des Urteils des Bezirksgerichts beantragt. Er hat Verletzung des Gesetzes durch Nichtanwendung des § 27 Abs. 5 GBA gerügt.

Der Antrag hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

Das Bezirksgericht ist ebenso wie auch das Kreisgericht davon ausgegangen, daß der auf einer Organisationsanweisung des Verklagten beruhende Entzug der innerbetrieblichen Fahrerlaubnis eine betriebliche Leitungsentscheidung darstellt, die nicht der Überprüfung im Gerichtsweg unterliegt.

Mit dieser Feststellung haben die Vordergerichte — wenn auch nicht ausdrücklich — innerbetriebliche Fahrerlizenzen nicht als unzulässig angesehen. Dem ist zuzustimmen. Aus der Verantwortung des Betriebsleiters, im Interesse der Gewährleistung von Ordnung, Sicherheit und Disziplin entsprechende Maßnahmen zu treffen und so zur verstärkten Einhaltung der sozialistischen Gesetzlichkeit beizutragen (vgl. hierzu u. a. §§ 7 und 20 VEB-VO), folgt, daß er im Zusammenwirken mit den Gewerkschaftsleitungen betriebliche Regelungen bezüglich der innerbetrieblichen Fahrerlaubnis zur Erhöhung der sozialistischen Arbeitsdisziplin und zur Gewährleistung der Verkehrssicherheit erlassen kann. Dabei gilt es aber zu beachten, daß der Entzug der innerbetrieblichen Fahrerlaubnis keine Disziplinarmaßnahme ist und mit ihm auch nicht automatisch die arbeitsrechtlichen Beziehungen verändert werden. Vielmehr muß der Betrieb, wenn der Grund für den Entzug einer innerbetrieblichen Fahrerlaubnis ein schuldhaftes arbeitspflichtverletzendes Verhalten eines Werk tätigen ist und sich daraus zugleich dessen Nichteignung für die vereinbarte Arbeitsaufgabe als Fahrzeugführer ergibt, die arbeitsrechtlich zulässigen Maßnahmen einleiten (z. B. den Abschluß eines u. U. zeitlich begrenzten Änderungsvertrags anstreben).

Im vorliegenden Fall hat der Betrieb nicht den Abschluß eines Änderungsvertrags in Erwägung gezogen, sondern von der Möglichkeit der vorübergehenden Übertragung einer anderen Tätigkeit Gebrauch gemacht. Dies war nach § 3 Abs. 3 des Rahmenkollektivvertrags für die volkseigenen Kombinate und Betriebe des Kraftverkehrs, der Kraftfahrzeug-Instandhaltung und des Städtischen Nahverkehrs zulässig. Hiernach kann der Betrieb dem Werk tätigen „aus dienstlichen Gründen“ vorübergehend eine gleiche oder andere Arbeit am selben oder an einem anderen Ort bis zur Dauer von sechs Monaten übertragen. Wenn der Betrieb sich aber wegen der vom Kläger begangenen arbeitspflichtverletzungen zu dieser arbeitsrechtlichen Maßnahme entschlossen hat, so hatte er dem Werk tätigen Lohn und Ausgleichszahlungen nach den darauf anzuwendenden Bestimmungen zu zahlen. Andernfalls würde sich die mit einer Lohnminderung verbundene vorübergehende Übertragung einer niedriger bewerteten Tätigkeit als eine gesetzlich unzulässige Disziplinarmaßnahme darstellen (vgl. dazu auch OG, Urteil vom 13. August 1976 — OAK 21/76 - NJ 1976 S. 631).

Die Interpretation des Bezirksgerichts, wonach bei einer vorübergehenden Übertragung einer anderen Tätigkeit ein Anspruch auf Ausgleichszahlung bis zum Durchschnittsverdienst gemäß § 27 Abs. 5 GBA nur unter den Voraussetzungen des § 25 Abs. 1 und 2 GBA (bei Erfüllung wichtiger betrieblicher oder volkswirtschaftlicher Aufgaben bzw. infolge von Betriebsstörungen, Warte- und Stillstandszeiten) gegeben sei, findet im Gesetz keine Stütze. Der zutreffende Rahmenkollektivvertrag besagt, daß die „aus dienstlichen Gründen“ erfolgende Übertragung einer anderen Tätigkeit nach den gesetzlichen Bestimmungen der Übertragung einer anderen Arbeit geregelt wird. Mithin gilt für die Übertragung einer anderen Tätigkeit auch § 27 Abs. 5 GBA.

Aus alledem ergibt sich: Da der Kläger in der Zeit, in der er als Wagenwäscher tätig war, ein geringeres Einkommen als vordem als Straßenbahnfahrer erhielt, hätte ihm ein Ausgleich gemäß § 27 Abs. 5 GBA bis zu seinem Durchschnittsverdienst als Straßenbahnfahrer zuerkannt werden müssen. Die dem entgegenstehenden Entscheidungen verletzen somit das Gesetz.