

das manchmal nicht beachtet wird, war es sachdienlich, in dem Beitrag gerade hierzu noch einmal spezielle Hinweise zu geben. Warum sich die Verfasser jedoch, obwohl sie das Merkmal „vorsätzliche Pflichtverletzung“ nicht anders als das Oberste Gericht interpretieren, bei dessen Ausdeutung auf § 9 OWG beziehen, bleibt unerklärlich. Diese Bezugnahme ist nicht notwendig und außerdem unangebracht, weil zwischen strafrechtlicher Schuld und dem Wesen und Inhalt der Schuld bei Ordnungswidrigkeiten keine Übereinstimmung besteht.

Mißverständnisse können sich aus der Formulierung ergeben: „Neben der vorsätzlichen Verletzung (Tun) oder Nichtwahrnehmung (Unterlassung) beruflicher Pflichten kann auch ein solcher Verstoß gegen eine bestimmte Pflicht dadurch erfolgen, daß sich der Verantwortliche bewußt damit abfindet, mit seinem Verhalten ggf. eine ihm obliegende Pflicht zu verletzen“, zumal selbst das von den Verfassern zur Verdeutlichung angeführte Beispiel nicht ausschließt, daß diese Meinungsäußerung falsch verstanden wird. Aus der zitierten Formulierung etwa zu folgern, es würde genügen, wenn der Verantwortliche berufliche Pflichten „bedingt vorsätzlich“ — dem Sinn des § 6 Abs. 2 StGB entsprechend — verletzt hat, wäre falsch. Vereinzelt ist von Gerichten in Verfahren wegen fahrlässiger Wirtschaftsschädigung von einer solchen fehlerhaften Auffassung ausgegangen worden. Sie ist mit der Auslegung der im Gesetz enthaltenen Formulierung „vorsätzliche Pflichtverletzung“ als bewußte Pflichtverletzung i. S. des § 7 oder § 8 Abs. 1 StGB aber nicht vereinbar. Audi derjenige Verant-

wortliche, der ihm obliegende berufliche Pflichten infolge Unkenntnis über die für seinen Bereich oder seine spezielle Aufgabe zutreffenden Bestimmungen, Vorschriften oder Verhaltensmaßregeln verletzt hat, obwohl er z. B. gemäß §§ 212, 213 Abs. 1 AGB gehalten war, sich darüber zu informieren, und das auch hätte tun können, muß es bewußt unterlassen haben, sich zu unterrichten. Unter welchen speziellen Gesichtspunkten das vom Gericht zu prüfen ist, wurde in Abschn. III Ziff. 1.1. des Berichts des Präsidiums an die 7. Plenartagung des Obersten Gerichts dargelegt.

Zu beachten ist ferner, daß nicht jeder Werkstätige verpflichtet ist, sich über die für seinen Arbeitsbereich in Betracht kommenden Bestimmungen, Vorschriften oder Verhaltensmaßregeln selbst zu informieren. Diese Verpflichtung obliegt in der Regel nur Leitern und leitenden Mitarbeitern oder solchen Werkstätigen, an die auf Grund ihrer Arbeitsaufgabe erhöhte Anforderungen zur Verwirklichung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sowie Brandschutzes gestellt sind. Entsprechende Pflichtenquellen sind insbesondere die §§ 212 und 213 Abs. 1 AGB, § 13 ASVO.

DIETER HEISE,
Richter am Obersten Gericht

6 Vgl. Kommentar zum Ordnungswidrigkeitsrecht der DDR, Berlin 1969, Anm. 1 zu § 9 (Bd. I, S. 39).

7 Vgl. Bericht des Präsidiums an die 7. Plenartagung des Obersten Gerichts am 15. Dezember 1983, a. a. O., S. 8.

Rechtsprechung

Arbeitsrecht

§§ 101 Abs. 1 und 3, 102 Abs. 1, 49 AGB.

Der Betrieb darf die Entlohnung eines Werkstätigen, die sich aus der vereinbarten Arbeitsaufgabe ergibt, nicht einseitig mit der Begründung niedriger festlegen, daß sich die Bedingungen geändert hätten, unter denen gearbeitet wird. Ist der Betrieb nicht mehr in der Lage, den Werkstätigen mit der vereinbarten Arbeitsaufgabe zu beschäftigen, so muß er ihm vielmehr einen Änderungsvertrag anbieten.

OG, Urteil vom 13. Dezember 1985 — OAK 26/85.

Der Kläger hatte 1978 mit dem verklagten Betrieb einen Arbeitsvertrag abgeschlossen, der die Arbeitsaufgabe „Klempner/Dachdecker, Ausführung aller anfallenden Dachklempnerarbeiten sowie von anfallenden Hilfsarbeiten bei den Dachdeckern“ enthielt. Hierfür wurde die Lohngruppe 5 gemäß RKV der bezirks- und kreisgeleiteten volkseigenen Bauindustrie angegeben. Am 11. November 1981 teilte der Verklagte dem Kläger mit, daß er den Anforderungen an die Lohngruppe 7 im Bereich Dachdecker/Klempner gerecht werde und deshalb ab 1. November 1981 hiernach entlohnt werde. Ab

1. Dezember 1984 wurde die Tätigkeit des Klägers in die Lohngruppe 6 zurückgestuft. Der Verklagte gab als Begründung dafür an, daß der Kläger die „Ausführung aller anfallenden Dachklempnerarbeiten sowie von anfallenden Hilfsarbeiten bei Dachdeckern“ nicht mehr — wie bisher — überwiegend an Alleinarbeitsplätzen, sondern in einer Dachdeckerbrigade verrichte.

Der Kläger wandte sich an die Konfliktkommission mit dem Antrag, den Verklagten zu verpflichten, ihn weiterhin nach der Lohngruppe 7 zu entlohnen. Diesen Antrag wies die Konfliktkommission ab. Den Einspruch des Klägers gegen den Beschluß der Konfliktkommission wies das Kreisgericht als unbegründet ab.

Das Bezirksgericht bestätigte die Entscheidung des Kreisgerichts und wies die Berufung des Klägers mit Beschluß als offensichtlich unbegründet ab. Es folgte der Rechtsauffassung des Kreisgerichts, daß es allein dem Betrieb obliege, mit welchen konkreten Dachklempner- bzw. Dachdeckerarbeiten der Kläger betraut werde. Da die gemäß § 101 Abs. 1 Satz 2 AGB vorgenommene Eingruppierung von Arbeitsaufgaben nach der Lohngruppe 7 besondere Anforderungen (Gewährleistung der Arbeitssicherheit an Alleinarbeitsplätzen) zum Inhalt hatte, der Kläger aber diese nicht mehr erfülle, entspreche seine Entlohnung nach der Lohngruppe 6 den rahmenkollektivvertraglichen Bestimmungen.

Gegen den Beschluß des Bezirksgerichts richtet sich der Kassationsantrag des Präsidenten des Obersten Gerichts, der Erfolg hatte.

Aus der Begründung:

Die vom Kreisgericht geäußerte und vom Bezirksgericht gebilligte Meinung, daß der Betrieb berechtigt sei, einseitig darüber zu befinden, mit welcher Arbeitsaufgabe ein Werkstätiger zu beschäftigen und wie er in Abhängigkeit hiervon zu entlohnen sei, widerspricht der Bestimmung des § 101 Abs. 3 AGB, wonach für eine Arbeitsaufgabe nur eine Lohngruppe festzulegen ist, und zwar selbst dann, wenn die Arbeitsaufgabe Teilaufgaben mit unterschiedlichem Komplexitätsgrad enthält. Die dem entgegenstehende Praxis des Betriebes, die im Grunde genommen darauf hinausläuft, eine Entlohnung nach der sog. Wertigkeit der Arbeit vorzunehmen, findet entgegen der Auffassung des Betriebes im RKV keine Stütze. Sie hätte somit durch das Kreisgericht nicht akzeptiert werden dürfen. Das dem Gesetz widersprechende Vorgehen des Verklagten, den Kläger für die mit ihm vereinbarte einheitliche Arbeitsaufgabe nach unterschiedlichen Lohngruppen zu entlohnen, hätte vielmehr unter Beachtung der ständigen Rechtsprechung des Obersten Gerichts zu dieser Problematik (vgl. u. a. OG, Urteil vom 25. August 1967 - Ua 1/67 — OGA Bd. 6 S. 219) von den Instanzgerichten zum Anlaß genommen werden müssen, den Betrieb zur Einhaltung des § 101 Abs. 3 AGB anzuhalten.

Nach den im Instanzverfahren getroffenen Feststellungen war unzweifelhaft davon auszugehen, daß dem Kläger, gestützt auf eine Eingruppierung seiner arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsaufgabe nach § 101 Abs. 1 Satz 2 AGB, ab 1. November 1981 die Lohngruppe 7 zustand. Damit wurde die Gesamtheit der von dem Werkstätigen ständig zu erfüllenden Arbeitsaufgaben erfaßt und nach einer einheitlichen Lohngruppe bewertet. Im Hinblick auf den unmittelbaren Zusammenhang, der zwischen der Arbeitsaufgabe und dem Lohnanspruch besteht, ergab sich aus dieser Neueinstufung zugleich, daß zwischen der ursprünglich vereinbarten Arbeitsaufgabe mit der Lohngruppe 5 und der nunmehr nach der Lohngruppe 7 zu vergütenden Tätigkeit ein qualitativer Unterschied bestand. Hiervon konnte sich der Verklagte nicht einseitig lösen, indem er den Kläger ab 1. Dezember 1984 nur noch mit Arbeiten betraute, für die die Lohngruppe 6 vorgesehen war. Wenn tatsächlich Gründe Vorgelegen haben sollten, die einer mit der Lohngruppe 7 zu vergütenden Tätigkeit des Klägers nach dem 1. Dezember 1984 entgegenstanden, so hätte hierüber zwischen den Arbeitsvertragspartnern ein Änderungsvertrag abgeschlossen werden müssen.

Insgesamt zeigt sich, daß die einseitige Änderung der Entlohnung des Klägers durch den Verklagten von der Lohn-