

Das angefochtene Urteil war daher gemäß § 14 des Gesetzes über die Errichtung des Obersten Gerichtshofes und der Obersten Staatsanwaltschaft der Deutschen Demokratischen Republik vom 8. Dezember 1949 in Verbindung mit entsprechender Anwendung von § 565 Abs. 1 ZPO aufzuheben und die Sache zurückzuverweisen.

§ 9 KündVO.

Unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeitsstelle ist zwar ein Verstoß gegen die Arbeitsdisziplin, der nach mehrfacher erfolgloser Verwarnung den Betrieb zur sofortigen Entlassung — mit Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung — berechtigen kann; es kann aber nicht als ein Angebot zur sofortigen Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses angesehen werden, die durch bloße schriftliche Zustimmung der Betriebsleitung herbeigeführt werden könnte.

Ein Vertrag zur Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses bedarf für beide Beteiligten der Schriftform.

OG, Urt. vom 8. September 1955 — 1 Za 119/55.

Das Kreisarbeitsgericht hat in dem angefochtenen Urteil folgendes festgestellt:

Die Klägerin war vom 1. Mai 1951 bis 4. Februar 1955 bei dem Verklagten als Sachbearbeiterin tätig. Der Verklagte kündigte ihr am 31. Januar 1955 das Arbeitsrechtsverhältnis. Die Klägerin stellte am 5. Februar 1955 bei der Konfliktkommission des Verklagten den Antrag, die Kündigung für nichtig zu erklären. In der Verhandlung vor der Konfliktkommission vom 7. Februar 1955 kam es zu keinem einheitlichen Beschluß.

Am 8. Februar 1955 teilte der Verklagte der Klägerin mit, sie habe durch vorsätzliches unentschuldigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz vom 1. Februar 1955 an zu erkennen gegeben, daß sie an der Fortsetzung des Arbeitsrechtsverhältnisses kein Interesse mehr habe; der Verklagte sei mit der vorzeitigen Lösung des Arbeitsrechtsverhältnisses mit Wirkung vom 5. Februar 1955 einverstanden.

Am 16. Februar 1955 erhob die Klägerin Klage mit dem Antrag, festzustellen, daß die am 31. Januar 1955 ihr zugestellte befristete Kündigung rechtsunwirksam sei. Sie begründete ihren Antrag damit, daß der bei dieser Kündigung angegebene Kündigungsgrund nicht der Wahrheit entspreche.

Der Verklagte beantragte Klageabweisung, weil die Klägerin durch ihr Fernbleiben vom Arbeitsplatz seit 1. Februar 1955 an zu erkennen gegeben habe, das Arbeitsrechtsverhältnis auflösen zu wollen und er sie hiermit einverstanden erklärt habe.

Sie sei, obwohl sie nicht erwerbsunfähig krank gewesen sei und während der Kündigungsfrist an ihrem alten Arbeitsplatz hätte arbeiten müssen, der Arbeit ferngeblieben und habe auch bei der Betriebsleitung keinen Antrag auf Gewährung eines unbezahlten Urlaubs während der Kündigungsfrist gestellt.

Das Kreisarbeitsgericht hat durch das angefochtene Urteil die Klage abgewiesen. Zur Begründung führt es aus: Die Klägerin sei zur Weiterarbeit während der Kündigungsfrist verpflichtet gewesen. Zwingende Gründe, der Arbeit fernzubleiben, hätten nicht bestanden. In derartigen Fällen habe die Betriebsleitung nach Ablauf einer drei- bis vierwöchigen Karenzzeit das Recht, sich ihrerseits mit der vorzeitigen Lösung des Arbeitsrechtsverhältnisses schriftlich einverstanden zu erklären. Damit sei das Arbeitsrechtsverhältnis durch zweiseitige Erklärung aufgelöst.

Gegen die Kündigung vom 31. Januar 1955 könne die Klägerin nicht mehr ankämpfen, weil diese infolge der späteren auf ihrem Verhalten beruhenden Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses seit dem 5. Februar 1955 überholt sei.

Der Generalstaatsanwalt hat Kassation dieses Urteils beantragt. Der Antrag hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

Zunächst ist, wie der Generalstaatsanwalt zutreffend ausführt, die „Feststellung“ des Kreisarbeitsgerichts, die Klägerin habe durch ihr Fernbleiben vom Arbeitsplatz zu erkennen gegeben, das Arbeitsrechtsverhältnis nicht fortsetzen zu wollen, schon deshalb bedenklich, weil sie auf Blatt 3 ihrer Klageschrift behauptet hat: Sie habe durch ihren Ehemann von dem Abteilungsleiter Sch. unbezahlten Urlaub während der Kündigungsfrist erwirkt. Sie bitte, Sch. zur Verhandlung als Zeugen zu laden.

Diesem schriftlichen Anträge hätte das Kreisarbeitsgericht zweckmäßigerweise schon durch eine vor der Verhandlung vom Vorsitzenden zu erlassende Beweisverordnung entsprechen sollen (§ 57 Abs. 1 ArbGG in Verbindung mit § 272 b Abs. 2 Ziff. 4 ZPO). Spätestens in der mündlichen Verhandlung hätte es aber einen dahingehenden Beweisbeschluß erlassen müssen. Falls etwa die Klägerin diesen Teil ihrer Klageschrift nicht mündlich vorgetragen haben sollte, hätte sie gem. § 139 ZPO hierauf hingewiesen werden müssen; denn es bestand kein Anlaß zu der Annahme, daß sie den Vor-

trag dieser Ausführungen in ihrer Klageschrift bewußt unterlassen hat.

Die Feststellung, die Klägerin sei ohne Entschuldigung der Arbeit ferngeblieben, ist also verfahrenswidrig. Schon aus diesem Grunde muß das angefochtene Urteil aufgehoben werden.

Selbst wenn aber eine künftige Beweiserhebung die Richtigkeit der Feststellung des unentschuldigten Fernbleibens ergeben sollte, würde hieraus allein noch nicht geschlossen werden können, daß die Klägerin durch unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit ihren Willen erklärt habe, das Arbeitsrechtsverhältnis mit sofortiger Wirkung zu lösen, und daß diese Erklärung rechtswirksam wäre.

Nach § 5 KündVO bedarf die Kündigung der Schriftform. Dasselbe muß für einen Auflösungsvertrag gelten.

Betriebsleiter und Beschäftigte können also durch eine solche Vereinbarung zwar im gegenseitigen Einverständnis von der Einhaltung der Kündigungsfrist absehen — was im Einzelfalle im beiderseitigen Interesse liegen kann —, sie können aber nicht von der Schriftform absehen, deren Einhaltung wegen der im Interesse der Arbeiter und Angestellten, aber auch der Betriebe liegenden Klarheit, Bestimmtheit und Eindeutigkeit der Auflösung von Arbeitsrechtsverhältnissen geboten ist.

Ob in gewissen Ausnahmefällen das Arbeitsverhältnis aufgelöst werden kann, wenn infolge des Verhaltens des Beschäftigten seine Fortsetzung schlechthin unmöglich ist — z. B. bei Wegzug nach einem weit vom Arbeitsplatz entfernten Ort —, ist hier nicht zu erörtern. Ein solcher Sachverhalt hat hier keinesfalls Vorgelegen. Die Klägerin würde, wenn sie ohne Entschuldigung der Arbeit ferngeblieben sein sollte, lediglich dem Verklagten Grund zur Aufforderung gegeben haben, diese sofort wieder aufzunehmen; erst bei mehrmaliger erfolgloser Verwarnung hätte der Verklagte ihre fristlose Entlassung aussprechen können (§ 9 Buchst. f KündVO). Dies wäre, worauf noch hingewiesen sei, auch die äußerste Folge gewesen, die sie hätte treffen können, wenn sie eine Entschuldigung vorgebracht hätte, die nicht unwahr gewesen wäre oder als stichhaltig hätte anerkannt werden können.

Eine Erklärung der Betriebsleitung, sie sehe in einem Fernbleiben von der Arbeit ein Angebot, das Arbeitsrechtsverhältnis mit sofortiger Wirkung aufzulösen und nehme dieses Angebot an, bedeutet eine Zuwiderhandlung gegen die Vorschriften der KündVO.

Da also kein Auflösungsvertrag zustande gekommen ist, war das angefochtene Urteil auch aus diesem Grunde aufzuheben. Die Sache war an das Kreisarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Mangels eines wirksamen Auflösungsvertrages hat die früher ausgesprochene Kündigung ihre formelle Wirksamkeit behalten. Infolgedessen ist nunmehr, da die Anrufung der Konfliktkommission kein Ergebnis gehabt hatte, auf die Klage über ihre materielle Zulässigkeit zu entscheiden.

§ 542 Abs. 2 ZPO; §§ 276, 611, 781 BGB.

1. Zur Frage abstrakter Schuldanerkenntnisse und Kollektivhaftungsverträge auf dem Gebiet des Arbeitsrechts.

2. Rückforderung erstatteter Fehlbeträge.

OG, Urt. vom 13. Januar 1956 — 1 Za 104/55.

Die Klägerin, die mit zwei weiteren Angestellten bei der Verklagten am Büfett eines Hotels arbeitete, unterschrieb zusammen mit diesen am 17. Juni 1952 eine Erklärung, nach der sie sich verpflichtete, auftretende Minusdifferenzen mit ihren Kollegen gemeinsam zu bezahlen. In der Zeit vom 1. bis 20. Juli 1952 entstand laut Inventur im Arbeitsbereich der Klägerin ein Fehlbetrag von 529,44 DM. Am 7. März 1953 erklärte sich die Klägerin schriftlich bereit, an die Verklagte einen Teilbetrag von 176,48 DM in monatlichen Raten von 10 DM zu zahlen. Mit Schreiben vom 22. April 1953 lehnte sie jedoch die Haftung für die Minusdifferenz ab und stellte, nachdem sie kleinere Beträge auf das Schuldanerkenntnis gezahlt hatte, weitere Zahlungen ein. Daraufhin zog die Verklagte der Klägerin monatlich Teilbeträge vom Gehalt ab und behielt auf diese Weise 168 DM ein.

Wegen dieses Betrages erhob die Klägerin Klage vor dem Kreisarbeitsgericht mit der Behauptung, sie sei zur Abgabe des Schuldanerkenntnisses von der Verklagten gezwungen worden. Sie hat beantragt, ihre Willenserklärung vom 7. März 1953 für nichtig zu erklären; festzustellen, daß der Verklagten