

Konkursmasse, die am Ende des Konkurses zur Verteilung gelangt. Wird also durch die Festsetzung der Vergütung oder Teilvergütung für den Konkursverwalter oder den Gläubigerausschuß die Verteilungsmasse unangemessen geschmälert, ist jeder, dessen Rechtslage dadurch beeinträchtigt wird, beschwert und kann das Rechtsmittel der sofortigen Beschwerde (§ 73 Abs. 2 KO) erheben. Ob der Rat der Stadt Sch. aber durch die Festsetzung der Teilgebühren für den Konkursverwalter und den Gläubigerausschuß beschwert war, d. h. ob die Summe, die er aus der Verteilungsmasse zu erhalten hat, dadurch unangemessen gekürzt wird, stand noch nicht fest. Der Konkursverwalter hat nämlich behauptet, daß dies nicht der Fall sei, da die Forderung des Rates der Stadt Sch. voraussichtlich voll befriedigt werde. Diesem Einwande hätte das Bezirksgericht nachgehen und im zutreffenden Falle die Beschwerde als unzulässig verwerfen müssen. Keinesfalls aber konnte das Bezirksgericht in der Beschwerdeinstanz endgültig über die Vergütung für den Konkursverwalter und die Mitglieder des Gläubigerausschusses befinden, obwohl das Konkursverfahren nicht abgeschlossen war und das Konkursgericht noch gar nicht über die endgültige Vergütung entschieden hatte. Nach § 85 KO erfolgt die Festsetzung der Auslagen und der Vergütung des Konkursverwalters durch das Konkursgericht. Sie kann nicht durch eine Entscheidung der Beschwerdeinstanz erstmalig vorgenommen werden. Die von der Beschwerde angefochtenen Beschlüsse stellen Abschlagsbewilligungen auf die endgültige Vergütung dar, die in ihrer Höhe in der Regel bei der Beendigung des Konkurses vom Konkursgericht festzusetzen ist. Das ergibt sich schon daraus, daß nur die Schlußrechnung die Grudlage für die endgültige Festsetzung der Verwaltervergütung sein kann. Das Bezirksgericht hätte sich also, wenn die Beschwerde zulässig gewesen wäre, nur mit der Frage befassen können, in welchem Maße durch die vom Konkursgericht festgesetzte Teilvergütung im Zeitpunkt der Beschwerdeerhebung bereits eine Verkürzung der Rechte der Gläubiger zu befürchten war. Es war aber unzulässig, im Beschwerdeverfahren bereits endgültig darüber zu entscheiden, welche Gesamtvergütung bei Beendigung des Konkursverfahrens für den Konkursverwalter angemessen ist. Damit hat das Bezirksgericht die seiner Entscheidung gezogenen Grenzen in unzulässiger Weise überschritten.

## Arbeitsrecht

§ 5 KündVO.

Ein Aufhebungsvertrag bedarf der Schriftform.

KG, Urt. vom 12. Januar 1959 - Za 21/58.

Am 5. Januar 1958 nahm die schwerbeschädigte Klägerin nach Untersuchung durch den Betriebsarzt bei dem Verklagten die Arbeit als Gütekontrolleurin bei der Endkontrolle auf. Am 16. Januar 1958 erschien sie vor Arbeitsbeginn bei der Kaderleiterin des Verklagten und bat um Freizeit, da sie sich um einen anderen Arbeitsplatz bemühen wollte. Die erbetene Freizeit wurde ihr nicht gewährt, da eine Kündigung durch den Verklagten nicht erfolgt war. Dennoch verließ die Klägerin den Betrieb kurze Zeit danach. Am 17. Januar 1958 suchte die Klägerin nochmals die Kaderleiterin des Verklagten auf und teilte ihr mit, daß sie noch keine andere Arbeit gefunden habe. Die Kaderleiterin erwiderte darauf, daß außer der bisher von der Klägerin ausgeübten Tätigkeit keine geeignete Arbeitemöglichkeit im Betrieb bestehe. Nachdem die Klägerin antwortete, daß sie dann eben sofort gehen müsse, begaben sich beide zur Lohnbuchhaltung, um die Austragung aus den Arbeitspapieren vornehmen zu lassen. Auf dem Wege zur Lohnbuchhaltung fragte die Klägerin die Kaderleiterin, ob für sie die Möglichkeit bestände, in der Betriebsverwaltung zu arbeiten, zumal sie sich kaufmännisch und technisch hierzu befähigt fühle. Die Kaderleiterin verneinte diese Frage mit dem Hinweis, daß der Verwaltungsapparat des Betriebes laufend eingeschränkt werde. In der Lohnbuchhaltung gab die Kaderleiterin bekannt, daß die Klägerin auf eigenen Wunsch ausscheiden wolle und die Austragungen in den Arbeitspapieren vorzunehmen seien. Die Austragungen erfolgten, und als letzter Arbeitstag wurde der 15. Januar 1958 eingetragen.

Am 27. Januar 1958 wandte sich die Klägerin an die Konfliktkommission des Betriebes mit der Behauptung, das Arbeitsverhältnis sei nicht ordnungsgemäß beendet worden. Sie beantragte, festzustellen, daß das

Arbeitsverhältnis zwischen ihr und dem Verklagten weiterbestehe.

Durch Beschluß vom 11. Februar 1958 wurde der Antrag der Klägerin durch die Konfliktkommission zurückgewiesen.

In der am 3. März 1958 eingereichten Klage beim Stadtbezirksarbeitsgericht K. hat die Klägerin beantragt, festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis über den 17. Januar 1958 hinaus fortbesteht und der Lohn bis zum 3. Februar 1958 weiterzuzahlen ist.

Der Verklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat ausgeführt, zwischen den Parteien sei dadurch ein Aufhebungsvertrag geschlossen worden, daß die Klägerin ihrerseits die Willenserklärung abgegeben habe, das Arbeitsverhältnis zu lösen, und er hiermit einverstanden gewesen sei. Die Austragung in den Arbeitspapieren sei im Einverständnis mit der Klägerin erfolgt.

Das Stadtbezirksarbeitsgericht K. hat durch Urteil vom 31. März 1958 die Klage mit der Begründung abgewiesen, zwischen den Parteien sei ein Aufhebungsvertrag zustande gekommen, der weder der Schriftlichkeit noch der Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung oder der Schwerbeschädigtenstelle bedürfe. Der Anstoß zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei von der Klägerin durch ihre Erklärung am 17. Januar 1958, sie werde sofort gehen, gegeben worden. Der Verklagte habe dies nur als eine Willensäußerung auffassen können, die auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichtet war, und habe diese seinerseits angenommen. Die Lohnforderung der Klägerin habe abgelehnt werden müssen, da ihr für den Zeitraum nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kein Lohn mehr zustehe und sie für den 16. und 17. Januar 1958 unbezahlte Freizeit erhalten habe.

Gegen dieses Urteil hat die Klägerin Berufung eingelegt mit dem Antrag, festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 17. Januar 1958 hinaus fortbestehe und der Verklagte verpflichtet sei, an die Klägerin den ihr zustehenden Lohn bis zum 3. Februar 1958 zu zahlen. Zur Begründung der Berufung wird ausgeführt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien weder durch eine Kündigung noch durch einen Aufhebungsvertrag beendet worden sei, da für beide Rechtsgeschäfte die Schriftform erforderlich sei. Daß die Kündigung schriftlich zu erfolgen habe, sei in der Kündigungsverordnung ausdrücklich gesetzlich geregelt; aber auch für den Aufhebungsvertrag habe das Oberste Gericht in seinem Kassationsurteil vom 8. September 1955 — 1 Za 119/55 (NJ 1956 S. 154) — die Schriftform für erforderlich gehalten. Die Rechtssicherheit und der Schutz der Rechte der Werktätigen gebiete es, daß die Schriftform beim Aufhebungsvertrag zu beachten sei.

Durch Urteil vom 29. Mai 1958 hat das Stadtarbeitsgericht Groß-Berlin die Berufung der Klägerin zurückgewiesen und ausgeführt, daß zwischen den Parteien ein Aufhebungsvertrag zustande gekommen sei. Es sei jedoch nicht vertretbar, § 5 KündVO, der die Schriftform für Kündigungen fordert, auf den Aufhebungsvertrag anzuwenden. Dies sei eine unzulässige Analogie und deshalb ungesetzlich. Da für den Aufhebungsvertrag in arbeitsrechtlichen Normen keine Schriftform vorgesehen sei, könne als Rechtsgrundlage nur die Vorschrift der §§ 145 ff. BGB zur Anwendung kommen, wonach für einen Vertrag die Schriftform nicht erforderlich sei.

Gegen dieses Urteil richtet sich der Kassationsantrag des Präsidenten des Kammergerichts von Groß-Berlin, mit dem Verletzung des Gesetzes gerügt wird.

Der Generalstaatsanwalt von Groß-Berlin hat sich am Verfahren beteiligt und dem Kassationsantrag widersprochen.

Der Kassationsantrag hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

Die Aufhebung eines durch Vertrag begründeten unbefristeten Arbeitsverhältnisses wird in der Regel durch die in der Kündigungsverordnung gesetzlich geregelte Kündigung und durch gegenseitigen Vertrag erfolgen. Zwar besteht für die letztere Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine ausdrückliche, in einer speziellen Norm geregelte Formvorschrift nicht. Wenn das Stadtarbeitsgericht von Groß-Berlin aus dieser Tatsache aber die Schlußfolgerung zieht, daß die analoge Anwendung des § 5 KündVO deshalb unzulässig sei, weil es zwischen einseitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung und der vertraglichen Beendigung durch Aufhebungsvertrag einen qualitativen Unterschied gebe, kommt darin ein formales, normatives Rechtsdenken zum Ausdruck. Es will nämlich die Vorschriften des