

beruflichen Ausbildung und Erfahrung entsprach und auf einen Arbeitsort gerichtet war, der von dem bisherigen räumlich ausreichend getrennt war.

3. Die Weigerung eines Werkstätigen, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen, ist kausal für entgangenen Arbeitsverdienst in Höhe des zu erzielenden möglichen Einkommens. In diesem Umfang muß sich dies der Werkstätige auf seine Schadenersatzansprüche gegen den Betrieb anrechnen lassen, auch wenn die Kündigung oder fristlose Entlassung für unwirksam erklärt wird. Liegt das zu verdienen mögliche Einkommen unter dem früheren Verdienst, bleibt ein Schadenersatzanspruch in Höhe des Differenzbetrags bestehen.

OG, Urteil vom 11. Januar 1974 — Za 24/73.

Der Kläger war seit 1966 bei der Verklagten als Ingenieur beschäftigt. Sein monatliches Bruttogehalt betrug 1210 M (J IV), zuzüglich einer achtprozentigen Treueprämie 1 306,80 M.

Die Verklagte sprach dem Kläger gegenüber am 4. April 1972 die fristlose Entlassung aus. Die gegen diese Maßnahme gerichteten Einsprüche des Klägers wurden sowohl durch die Konfliktkommission als auch durch das Stadtbezirksgericht zurückgewiesen.

Auf den Einspruch (Berufung) des Klägers gegen die Entscheidung des Stadtbezirksgerichts hob das Stadtgericht den Beschluß der Konfliktkommission auf und änderte das Urteil des Stadtbezirksgerichts dahingehend ab, daß es die Verklagte unter Feststellung der Unwirksamkeit der fristlosen Entlassung vom 4. April 1972 verurteilte, an den Kläger Schadenersatz für entgangenen Arbeitsverdienst in Höhe von 653,40 M zu zahlen.

Die insoweit dem Klageantrag des Klägers folgende Feststellung der Unwirksamkeit der fristlosen Entlassung begründete das Stadtgericht insbesondere damit, daß diese betriebliche Maßnahme entgegen der in der Arbeitsordnung der Verklagten getroffenen Festlegung nicht vom Werkdirektor ausgesprochen worden sei und es demzufolge an einer Wirksamkeitsvoraussetzung gemangelt habe. Dagegen wick das Stadtgericht hinsichtlich des Schadenersatzanspruchs vom Antrag des Klägers ab, der eine Verurteilung der Verklagten zur Zahlung von Schadenersatz vom 4. April 1972 bis zur Rechtskraft des Urteils in Höhe von 1 210 M monatlich begehrte. Bestimmend hierfür war die zwischen den Parteien unstreitige Tatsache, daß die Verklagte dem Kläger unmittelbar nach der Entlassung am

6. April 1972 die erneute Begründung eines Arbeitsverhältnisses in einem anderen örtlichen Bereich angeboten hatte, was jedoch vom Kläger abgelehnt worden war. Das Stadtgericht folgerte hieraus, daß für den tatsächlich entstandenen Verdienstauffall somit nicht die Entlassung durch die Verklagte, sondern das Verhalten des Klägers selbst kausal gewesen sei; denn bei Annahme der ihm angebotenen Tätigkeit als Ingenieur hätte er keinen oder einen weit geringeren Verdienstauffall (monatlich etwa 150 M) erlitten. Allerdings wäre dem Kläger nach seiner Entlassung eine gewisse Überlegungsfrist zuzubilligen gewesen, die jedoch unter Berücksichtigung des Sachverhalts nicht länger als etwa 14 Tage hätte bemessen werden können. Aus diesen Erwägungen setzte das Stadtgericht als Schadenersatz einen Betrag fest, der der Hälfte des monatlichen Bruttoverdienstes des Klägers entsprach.

Mit der Rüge, daß die Verneinung eines Schadenersatzanspruchs des Klägers über einen Betrag von 653,40 M hinaus auf einer nicht ausreichenden Sachaufklärung (§ 30 Abs. 2 AGO) und der unrichtigen Anwendung des § 116 GBA beruhe, hat der Präsident des Obersten Gerichts insoweit Kassationsantrag gegen die Entscheidung des Stadtgerichts gestellt. Der Antrag hatte Erfolg.

Aus den G r ü n d e n :

Ohne Zweifel war bei der gegebenen Sachlage das Begehren des Klägers, vom Zeitpunkt des Ausspruchs der fristlosen Entlassung an bis zu deren rechtskräftig festgestellter Unwirksamkeit Schadenersatz in voller Höhe

seines monatlichen Bruttoverdienstes zu erhalten, unge-rechtfertigt. Zwar hat die Unwirksamkeit einer fristlosen Entlassung bzw. Kündigung grundsätzlich einen Anspruch des Werkstätigen auf Ersatz des durch den entgangenen Arbeitsverdienst entstandenen Schadens zur Folge. Jedoch muß sich der Werkstätige hierauf anrechnen lassen, was er in dem Zeitraum zwischen der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der später für unwirksam erklärten fristlosen Entlassung bzw. Kündigung durch eine andere Arbeit verdient oder dadurch zu verdienen unterlassen hat, daß er hinsichtlich einer ihm zumutbaren Arbeit eine ihm vorwerfbare Zurückhaltung geübt hat. Auf dieses Wechselverhältnis von Schadenersatzanspruch des Werkstätigen im Falle einer unwirksamen fristlosen Entlassung bzw. Kündigung einerseits und seiner Verpflichtung zur Minderung des Schadens im Rahmen der ihm gebotenen Möglichkeiten andererseits hat das Oberste Gericht wiederholt hingewiesen (vgl. z. B. OG, Urteil vom 27. Juni 1969 - Za 6/69 - OGA Bd. 6 S.158; NJ 1969 S. 541). Die dazu entwickelten Rechtsgrundsätze folgen aus gesellschaftlichen Erfordernissen, sie berücksichtigen aber gleichermaßen auch die persönlichen Interessen des Werkstätigen selbst. So soll der Werkstätige während der Dauer eines Arbeitsrechtsstreits über die Berechtigung einer ihn betreffenden fristlosen Entlassung bzw. Kündigung grundsätzlich nicht untätig bleiben, sondern nach Möglichkeit einer ihm zumutbaren Arbeit nachgehen. Damit wird zugleich erreicht, daß der Werkstätige bei einem für ihn ungünstigen Ausgang des Rechtsstreits sich schneller wieder in den Arbeitsprozeß einreihen kann und er überdies vor finanziellen Verlusten weitestgehend bewahrt bleibt.

Auch das Stadtgericht geht in seiner Entscheidung zutreffend von diesen prinzipiellen Erwägungen aus, indem es die Weigerung des Klägers, eine ihm am 6. April 1972 von der Verklagten anderweit angebotene Tätigkeit als Ingenieur aufzunehmen, als einen rechtserheblichen, zu einer Minderung seines Schadenersatzanspruchs führenden Umstand gewertet hat. In Übereinstimmung mit dem Stadtgericht ist auch der Senat der Auffassung, daß es dem Kläger durchaus zumutbar war, bis zur endgültigen Entscheidung über die von ihm bestrittene Berechtigung der fristlosen Entlassung ein solches Angebot anzunehmen, weil es seiner beruflichen Ausbildung und Erfahrung entsprach und auf einen Arbeitsort gerichtet war, der von seinem bisherigen räumlich ausreichend getrennt war. Zudem liegt in der Weigerung, mit der Verklagten ein erneutes Arbeitsverhältnis einzugehen, auch deshalb eine vorwerfbare Zurückhaltung des Klägers, weil er schon alsbald nach der fristlosen Entlassung erkennen mußte, daß die Aufnahme einer Arbeit in einem anderen Betrieb zu den von ihm angestrebten Bedingungen durchaus nicht ohne weiteres möglich war; denn schon 14 Tage nach der fristlosen Entlassung hatte er auf seine Bewerbung in anderen Betrieben abschlägige Bescheide erhalten. Wenn dem Kläger also auch — worauf das Stadtgericht gleichfalls zutreffend hingewiesen hat — eine gewisse Überlegungsfrist einzuräumen war, so hätte er doch spätestens von diesem Zeitpunkt an die Bereitschaft der Verklagten, ihn in einem neuen Arbeitsgebiet einzusetzen, zumindest für die Dauer des Arbeitsrechtsstreits nutzen können.

Im Ergebnis dessen war es demnach zutreffend, wenn das Stadtgericht dem Kläger nur für 14 Tage Schadenersatz in voller Höhe seines entgangenen Verdienstes gewährte. Zum anderen mußte sich der Kläger auf seine Schadenersatzansprüche auch die Beträge anrechnen lassen, die er bei Annahme der ihm von der Verklagten angebotenen Tätigkeit zu verdienen in der Lage gewesen wäre. Indes folgt aus diesem vom Kläger zu vertretenden Umstand nicht ohne weiteres — wie das