

stützt, die Strukturänderung dürfe sich auf ihr Arbeitsrechtsverhältnis nicht auswirken. Bei richtiger rechtlicher Betrachtung hätte das Bezirksgericht übereinstimmend mit der Konfliktkommission und dem Kreisgericht erkennen müssen, daß für das Begehren der Klägerin der Gerichtsweg nicht gegeben war.

#### § 31 Abs. 2 GBA.

**L Die mündliche Kündigung des Arbeitsrechtsverhältnisses durch den Werk tätigen ist nur dann rechts wirksam, wenn der Werk tätige dem Betrieb gegenüber eine inhaltlich eindeutig auf die Beendigung seines Arbeitsrechtsverhältnisses gerichtete Willenserklärung abgegeben hat. Deshalb kann das bloße Inaussichtstellen einer Kündigung durch den Werk tätigen vom Betrieb noch nicht als Ausspruch der Kündigung selbst angesehen werden.**

**2. Ein Werk tätiger kann nur sein eigenes Arbeitsrechtsverhältnis und nicht das eines anderen — auch nicht das seines Ehegatten — durch eine Kündigung beenden.**

**KrG Neubrandenburg, Urteil vom 30. Juni 1976 — A 33/76.**

Die Kläger sind Eheleute. Seit dem 15. Juni 1973 waren sie in einem Ferienheim des Verklagten als Küchenleiterin bzw. als Hausmeister beschäftigt. Zum Zeitpunkt des Abschlusses ihrer Arbeitsverträge war das Ferienheim mit 12 Personen belegt. In der Folgezeit wurde es so ausgebaut, daß eine Kapazität von 28 Plätzen erreicht wurde.

Am 20. Mai 1975 wurden den Klägern Änderungsverträge vorgelegt, nach denen sie als Wirtschaftsleiterin bzw. als Objektleiter mit einem jeweils höheren Monatslohn beschäftigt werden sollten. Diese Änderungsverträge haben die Kläger nicht unterschrieben; gleichwohl haben sie die in diesen Änderungsverträgen ausgewiesene Tätigkeit verrichtet und wurden entsprechend entlohnt. Da das Ferienheim erweitert wurde, forderten die Kläger wiederholt die Einstellung weiterer Arbeitskräfte, weil es ihnen nicht möglich sei, mit nur einer dritten Arbeitskraft alle anfallenden Arbeiten zu erledigen.

Am 4. März 1976 fand zwischen den Prozeßparteien eine Aussprache statt. Hier wiederholten die Kläger ihre Forderung nach der Einstellung weiterer Arbeitskräfte. Ihnen wurde gesagt, daß das Heim künftig nur von einem Ehepaar bewirtschaftet werden muß. Darauf äußerte der Kläger, daß sie (die Kläger) dann gezwungen seien zu kündigen.

Am 12. März 1976 erhielten die Kläger ein Schreiben des Verklagten, in dem ihnen mitgeteilt wurde, daß nach nochmaliger Beratung in der Betriebsleitung die von den Klägern in der Aussprache am 4. März 1976 ausgesprochene Kündigung angenommen werde. Außerdem wurde eine weitere Aussprache für den 16. März 1976 festgesetzt, bei der Fragen des Kündigungstermins, der Abgeltung von Urlaub und Überstunden und andere damit im Zusammenhang stehende Probleme geklärt werden sollten. Noch am gleichen Tag teilten die Kläger dem Verklagten schriftlich mit, daß sie noch nicht gekündigt hätten.

In der Aussprache am 16. März 1976 wurde den Klägern von Mitarbeitern des Verklagten erklärt, daß ihre Kündigung rechtskräftig sei und bereits ein anderes Ehepaar für die Bewirtschaftung des Ferienheims eingestellt worden sei.

Die Kläger haben bei der Konfliktkommission beantragt festzustellen, daß die Kündigung nicht wirksam ist. Die Konfliktkommission hat die Wirksamkeit der Kündigung der Kläger bejaht.

Die Kläger haben Klage erhoben und beantragt den Beschluß der Konfliktkommission für unwirksam zu erklären und festzustellen, daß das Arbeitsrechtsverhältnis zwischen den Prozeßparteien weiterhin besteht und den Verklagten zu verurteilen, an sie Schadenersatz für entgangenen Lohn zu zahlen.

Die Klägerin hat vorgetragen, daß sie selbst nie ge-

äußert habe, kündigen zu wollen. Nur ihr Ehemann habe gesagt, daß sie gezwungen seien zu kündigen, wenn keine Veränderung in der Arbeitskräftesituation eintrete. Damit sei aber nur eine Kündigung in Aussicht gestellt worden. Sie wollten beide weiter beim Verklagten arbeiten.

Der Verklagte hat Klageabweisung beantragt und ausgeführt, daß die Kläger mündlich gekündigt hätten. Diese Kündigung habe der Verklagte angenommen. Den Klägern seien zuvor Änderungsverträge angeboten worden, die sie jedoch nicht unterschrieben hätten.

Die Klage hatte Erfolge.

Aus den Gründen

Zunächst war festzustellen, ob die Kläger wirksam gekündigt haben. Die Beweisaufnahme hat ergeben, daß in der Aussprache am 4. März 1976 nur der Kläger von einer Kündigung gesprochen hat. Der Zusammenhang, in dem das geschah, und der Wortlaut seiner Äußerung, daß sie sich bei Fortbestehen der Arbeitskräftesituation zu einer Kündigung gezwungen sehen, ohne daß zugleich ein Termin für die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses genannt wurde, machen deutlich, daß es sich nicht bereits um den Ausspruch einer Kündigung handelt, sondern eine solche nur in Aussicht gestellt wurde.

Beachtlich ist weiter, daß nur der Kläger eine Kündigung als zu erwartende Folge der betrieblichen Situation in Aussicht stellte und nicht auch die Klägerin, so daß der Verklagte, wenn er schon davon ausging, daß eine mündliche Kündigung ausgesprochen war, nicht berechtigt war anzunehmen, daß auch die Klägerin gekündigt hat. Indem er eine Kündigung auch durch die Klägerin anerkannte, verstieß er gegen den Grundsatz, daß ein Werk tätiger nur sein eigenes Arbeitsrechtsverhältnis und nicht das eines anderen — auch nicht seines Ehegatten — beenden kann. Das ergibt sich sowohl aus den Regelungen über die Begründung als auch aus denen über die Beendigung eines Arbeitsrechtsverhältnisses (§§ 20 ff. GBA).

Demzufolge konnte der Verklagte das Arbeitsrechtsverhältnis mit der Klägerin nicht als beendet ansehen. Da sie nicht gekündigt hatte, war ihr gegenüber der Beschluß der Konfliktkommission fehlerhaft.

Soweit der Verklagte davon ausgeht, daß zumindest der Kläger sein Arbeitsrechtsverhältnis in zulässiger Weise mündlich gekündigt hat, kann ihm gleichfalls nicht zugestimmt werden. Kündigt ein Werk tätiger in Abweitung von dem gesetzlichen Grundsatz, daß auch seine Kündigung schriftlich zu erfolgen hat (§ 33 GBA), durch mündliche Erklärung, so muß festgestellt werden, ob der Wille des Werk tätigen eindeutig auf die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses gerichtet war. Da sich aus den getroffenen Feststellungen ergibt, daß eine Kündigung durch den Kläger lediglich in Aussicht gestellt worden war, diese Äußerung aber nicht den Ausspruch der Kündigung selbst darstellt, mußte der Beschluß der Konfliktkommission auch hinsichtlich des Klägers aufgehoben werden.

Das Arbeitsrechtsverhältnis zwischen den Parteien besteht daher weiter, so daß der Verklagte auch zur Schadenersatzleistung an die Kläger in Höhe des entgangenen Verdienstes zu verurteilen war.

#### § 125 GBA; § 8 Abs. 2 Buchst. b der VO über die durchgängige 5-Tage-Arbeitswoche.

**Die Gewährung von Hausarbeitstagen wegen der Pflegebedürftigkeit von Familienangehörigen hängt nicht davon ab, ob die Voraussetzungen für die Gewährung von Pflegegeld durch die Sozialversicherung vorliegen.**

**BG Suhl, Urteil vom 24. Juni 1976 - BAB 18/76.**