

Rechtsprechung

Arbeitsrecht

§ 51 AGB.

Ein Oberleitungsvertrag über eine zumutbare andere Arbeit in einem anderen Betrieb ist einem Werk tätigen auch dann anzubieten, wenn der Werk tätige Angebote zum Abschluß eines Änderungsvertrags über eine zumutbare andere Arbeit im gleichen Betrieb abgelehnt hat.

Stadtgericht Berlin, Urteil vom 2. Juni 1978 — 111 BAB 36/78.

Der Kläger hatte am 6. September 1976 bei dem Verklagten eine Tätigkeit als Operativ-Ingenieur aufgenommen. Er verrichtete seine Aufgaben zunächst in der Abteilung mechanische Werkstatt und später in der Abteilung Hauptmechanik unter direkter Anleitung des Hauptmechanikers. Der Kläger besitzt die Qualifikation als Schlosser, als Ingenieur für Maschinenbau, Schweißingenieur und als Dipl.-Ingenieur für Fertigungsprozeßgestaltung.

Nachdem mehrfach erfolglos versucht wurde, mit dem Kläger einen Änderungsvertrag über eine andere Arbeit abzuschließen, kündigte der Verklagte am 20. Januar 1978 das Arbeitsverhältnis. Diese Maßnahme wurde mit Nichteignung für die vereinbarte Arbeitsaufgabe begründet. Der Kläger habe eine bestimmte Aufgabe nicht gelöst, obwohl er Terminverlängerung und Unterstützung erhalten habe. Die begonnene Arbeit sei nicht ordnungsgemäß ausgeführt worden. Die ihm vom Hauptmechaniker übertragenen Aufgaben seien ebenfalls nicht erfüllt worden.

Gegen diese Kündigung erhob der Kläger bei der Konfliktkommission Einspruch. Er wandte ein, der Verklagte habe Maßnahmen zur Qualifizierung für die vereinbarte Arbeit nicht eingeleitet. Die angebotenen anderen Arbeiten seien unzumutbar gewesen. Außerdem hätte ihm der Verklagte vor Ausspruch der Kündigung einen Überleitungsvertrag anbieten müssen, was nicht geschehen sei.

Die Konfliktkommission wies den Einspruch ab.

Der Kläger erhob Klage, mit der er beantragte, die Kündigung für unwirksam zu erklären und den Verklagten zur Nachzahlung von Lohn zu verurteilen.

Der Verklagte führte aus, daß der Kläger von seiner Qualifikation her die vereinbarte Aufgabe hätte lösen können. Allerdings hätten Interesse und Sorgfalt dafür gefehlt. Der Kläger habe ungenügende Arbeitsergebnisse vorgelegt.

Das Stadtbezirksgericht wies die Klage ab. In seiner Begründung führte es aus, daß alle vom Gesetz geforderten Voraussetzungen für eine Kündigung beachtet worden seien. Der Kläger habe die Qualifikation besessen, die er zur Erfüllung seiner Arbeitsaufgaben benötigte. Die ihm angebotenen anderen Arbeiten seien zumutbar gewesen.

Gegen dieses Urteil hat der Kläger unter Wiederholung seines bisherigen Vorbringens Berufung eingelegt. Die Berufung war begründet.

Aus der Begründung:

Auf die Lösung des Rechtsstreits sind die Bestimmungen des AGB anzuwenden. Zutreffend hat das Stadtbezirksgericht geprüft, ob der Verklagte die vom Gesetz gestellten Anforderungen bei Ausspruch der Kündigung beachtet hat. Die Kündigung ist schriftlich unter Angabe von Gründen erfolgt (§ 54 Abs. 4 AGB), und die zuständige AGL hat dieser Kündigung rechtzeitig zugestimmt (§ 57 Abs. 1 AGB).

Gemäß § 54 Abs. 2 AGB setzt die Kündigung durch den Betrieb voraus, daß der Werk tätige einen angebotenen Änderungsvertrag über die Aufnahme einer zumutbaren anderen Arbeit oder einen Überleitungsvertrag abgelehnt hat. Das Stadtbezirksgericht hat seine Prüfung in dieser Hinsicht nur darauf erstreckt, ob der verklagte Betrieb dem Kläger einen Änderungsvertrag angeboten hat. Da die umfangreichen Bemühungen des Verklagten zur Verände-

rung der Arbeitsaufgabe auf die Ablehnung des Klägers stießen, sah das Stadtbezirksgericht die Wirksamkeitsvoraussetzungen für eine Kündigung als gegeben an und untersuchte nunmehr, ob die im Kündigungsschreiben angeführten Gründe zutreffend und berechtigt sind.

Das Stadtbezirksgericht hat jedoch die Regelung in § 51 Abs. 2 Satz 1 AGB nicht beachtet, wonach die Auflösung des Arbeitsvertrags auf Initiative des Betriebes zunächst erfordert, dem Werk tätigen einen Überleitungsvertrag über eine zumutbare andere Arbeit anzubieten. Das gilt für den beabsichtigten Aufhebungsvertrag ebenso wie für die fristgemäße Kündigung durch den Betrieb (§§ 51 Abs. 2 und 54 Abs. 2 AGB). Diese Pflicht besteht nur nicht, wenn ein Änderungsvertrag zustande kommt. Folglich besteht sie für den Betrieb auch dann, wenn der Werk tätige den angebotenen Änderungsvertrag über eine zumutbare andere Arbeit im Betrieb abgelehnt hat (vgl. Fragen und Antworten, NJ 1978, Heft 5, S. 227).

Der Kündigung vom 20. Januar 1978 fehlte es somit an einer Wirksamkeitsvoraussetzung, was zur Folge hatte, daß sie für rechtsunwirksam erklärt werden mußte.

(Es folgen Ausführungen zur Höhe des nachzuzahlenden Lohnes.)

Familien recht

§29 FGB; §§ 2, 45 ZPO.

Befindet sich eine in ihrer Arbeitsfähigkeit beeinträchtigte und deshalb Unterhalt beanspruchende Frau im fortgeschrittenen Alter, so ist vor Entscheidung über den Anspruch exakt aufzuklären, wie ihr Gesundheitszustand und ihre Arbeitsfähigkeit zu beurteilen sind. Ebenso ist durch die Beiziehung einer Auskunft der Sozialversicherung der Behauptung nachzugehen, es bestehe kein eigener Anspruch auf eine Altersrente.

OG, Urteil vom 4. April 1978 - 3 OFK 5/78.

Die Prozeßparteien waren seit 1951 miteinander verheiratet. Nachdem das Bezirksgericht in einem vorangegangenen Verfahren die vom Kläger erhobene Scheidungsklage abgewiesen hatte, begehrte er erneut die Auflösung der Ehe. Die Verklagte beantragte Klageabweisung. Hilfsweise begehrte sie für den Fall der Ehescheidung, daß ihr der Kläger unbefristet einen monatlichen Unterhalt von 600 M zahlte.

Das Kreisgericht hat die Ehe der Prozeßparteien geschieden -und den Kläger verurteilt, an die Verklagte auf die Dauer von sechs Monaten einen monatlichen Unterhalt von 400 M zu zahlen. Im übrigen wurde der Unterhaltsantrag der Verklagten abgewiesen. Dazu legte das Kreisgericht dar: Im Hinblick auf die langjährige Ehe der Prozeßparteien und den durch den Ehekonflikt beeinträchtigten Gesundheitszustand der Verklagten sei der Kläger verpflichtet, an sie vorübergehend Unterhalt zu zahlen. Nach dem im Vorprozeß beigezogenen ärztlichen Gutachten, auf das sich die Verklagte berufen habe, werde sie in absehbarer Zeit arbeitsfähig sein. Die Zeit von sechs Monaten werde ausreichen, um einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden, zumal sie, wenn auch mit Unterbrechungen, bis 1973 berufstätig gewesen sei. Ausgehend von einem monatlichen Nettoeinkommen des Klägers von 1 500 M und unter Beachtung der Unterhaltsverpflichtung gegenüber dem Sohn sei ein monatlicher Beitrag von 400 M angemessen.

Gegen das Urteil des Kreisgerichts legte die Verklagte wegen der Ehescheidung Berufung ein. Für den Fall der Ehescheidung wiederholte sie ihren Antrag auf unbefristete Unterhaltszahlung in Höhe von 600 M.

Das Bezirksgericht zog ein ärztliches Gutachten über die Arbeitsfähigkeit der Verklagten bei. Daraus ergibt