

Rechtsprechung

Arbeitsrecht

§ 60 Abs. 3 AGB.

1. Der Anspruch eines Werk tätigen auf Nachzahlung des entgangenen Verdienstes nach einer im gerichtlichen Verfahren rechtskräftig ausgesprochenen Aufhebung einer betrieblichen Kündigung ergibt sich unmittelbar aus § 60 Abs. 3 AGB. Da es sich hierbei um keinen Schadenersatzanspruch gemäß § 270 AGB handelt, setzt der Anspruch auch keine Pflichtverletzungen des Betriebes voraus.

2. Ein Anspruch auf Nachzahlung des entgangenen Verdienstes nach § 60 Abs. 3 AGB ist zu mindern oder auszuschließen, wenn der Werk tätige eine ihm angebotene zumutbare Arbeit ablehnt. Zumutbar ist — zumindest für die Dauer des Rechtsstreits und bis zu dessen endgültiger Klärung — eine Tätigkeit, die dem Ausbildungsstand des Werk tätigen entspricht und ihm etwa die gleichen Verdienstmöglichkeiten bietet, auch wenn sie ihrem Inhalt nach anders getarnt ist. -

OG, Urteil vom 29. September 1978 — OAK 20/78.

Der Kläger war in einer Gaststätte der Verklagten als Oberkellner beschäftigt. Mit Schreiben vom 17. Oktober 1977 kündigte ihm die Verklagte zum 1. November 1977 wegen Nichteignung für die vereinbarte Arbeitsaufgabe. Nachdem die Kündigung von der Konfliktkommission bestätigt werden war, wurde sie auf den Einspruch des Klägers vom Kreisgericht für unwirksam erklärt. Die hiergegen von der Verklagten eingelegte Berufung wurde vom Bezirksgericht als unbegründet abgewiesen.

Beide Gerichte haben das Vorliegen sachlicher Gründe für eine Nichteignung des Klägers für die mit ihm vereinbarte Arbeitsaufgabe als Oberkellner gemäß § 31 Abs. 2 Buchst. b GBA verneint.

Darüber hinaus hatte das Kreisgericht dem Kläger einen Betrag von 750 M für entgangene Jahresendprämie zuerkannt. Das Bezirksgericht hat auf die Berufung der Verklagten diesen Betrag auf 595 M herabgesetzt, weil der Kläger im Jahre 1977 schuldhaft Arbeitspflichten verletzt hatte.

Außerdem wurde die Verklagte verurteilt an den Kläger entgangenen Verdienst zu zahlen. Die Instanzgerichte gingen dabei von folgenden Voraussetzungen aus:

Die Verklagte hatte dem Kläger angeboten, nach Ablauf der Kündigungsfrist in einer anderen Gaststätte als Abteilungskoch zu arbeiten. Das hat der Kläger jedoch abgelehnt. Da er von November 1977 bis Januar 1978 nur einen Pauschallohn von 200 M monatlich verdient hatte und ab Februar 1978 aus einem befristet abgeschlossenen Arbeitsverhältnis einen monatlichen Grundlohn in Höhe von 420 M plus Provision erzielte, sprach ihm das Kreisgericht den Differenzbetrag zu seinem vormaligen Arbeitseinkommen als Oberkellner für die Zeit vom 1. November 1977 bis 31. Januar 1978 in Höhe von insgesamt 1 521,50 M und für den Monat Februar 1978 in Höhe von 95 M zu.

Auf die Berufung der Verklagten reduzierte das Bezirksgericht die Höhe des entgangenen Verdienstes, den die Verklagte dem Kläger für die Zeit vom November bis April 1978 zu erstatten hatte, auf insgesamt 1 170 M. Zur Begründung führte es aus, daß das dem Kläger von der Verklagten unterbreitete Angebot, als Abteilungskoch mit einem um 200 M niedrigeren Arbeitseinkommen zu arbeiten, zumutbar gewesen sei. Deshalb müsse er sich das Arbeitseinkommen, das hierbei zu verdienen möglich gewesen wäre, auf seine Ansprüche anrechnen lassen.

Gegen den dem Kläger im Zusammenhang mit der Unwirksamkeitserklärung der Kündigung zuerkannten Schadenersatzanspruch bzw. Anspruch auf Nachzahlung des entgangenen Verdienstes wendet sich der Kassationsantrag des Präsidenten des Obersten Gerichts. Der Antrag hatte Erfolg.

Aus der Begründung:

Die mit dem Kassationsantrag erhobene Rüge, daß das Bezirksgericht bei seiner Berechnung des entgangenen Verdienstes von falschen Voraussetzungen ausgegangen sei, ist berechtigt. Die Vordergerichte haben zutreffend das Vorliegen eines Rechtsanspruchs des Klägers auf entgangenen Verdienst bejaht, nachdem im gerichtlichen Verfahren rechtskräftig die Unwirksamkeit der betrieblichen Kündigung festgestellt worden war. Dieser dem Grunde nach gerechtfertigte Anspruch war bis zum Inkrafttreten des AGB ein Schadenersatzanspruch gemäß § 116 GBA. Ab 1. Januar 1978 handelt es sich hingegen um einen Anspruch auf Nachzahlung des entgangenen Verdienstes gemäß § 60 Abs. 3 AGB. Dieser Anspruch hat nicht mehr Pflichtverletzungen des Betriebes aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis zur Voraussetzung, sondern ist die unmittelbare Folge der im gerichtlichen Verfahren erfolgten Aufhebung einer auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichteten Maßnahme. Somit bildet nach dem neuen AGB nicht, wie das Bezirksgericht meint, § 270 AGB, sondern § 60 Abs. 3 AGB die Grundlage für solche Ansprüche.

Des weiteren ist von den Vordergerichten auch zutreffend hervorgehoben worden, daß der Anspruch des Klägers auf entgangenen Verdienst in dem Umfang gemindert ist, in dem er eigene Einkünfte erzielte bzw. solche aus ungerichtfertigten Gründen zu verdienen unterlassen hat. Daß der Werk tätige eine zum Schutz des sozialistischen Eigentums notwendige Pflicht zur Minderung des Verdienstaufschlags im Sinne einer Arbeitspflicht hat, ist ein seit langem in der Rechtsprechung einheitlich vertretener Standpunkt*, der nunmehr mit § 60 Abs. 3 AGB seine ausdrückliche gesetzliche Bekräftigung erfahren hat.

Bei der Prüfung dieser Frage hat das Kreisgericht lediglich das tatsächlich durch den Kläger erzielte Arbeitseinkommen zugrunde gelegt, anstatt sich auch damit auseinanderzusetzen, inwieweit seine Ablehnung, als Abteilungskoch zu arbeiten, gerechtfertigt war. Dieser Mangel in der kreisgerichtlichen Entscheidung ist jedoch durch das Bezirksgericht behoben worden. Dessen Wertung, daß die Weigerung des Klägers, eine Arbeitsaufgabe als Abteilungskoch zu übernehmen, als Ablehnung einer zumutbaren Arbeit zu charakterisieren ist, wird vom erkennenden Senat geteilt. Unter Berücksichtigung der Tatsache, daß der Kläger auch auf diesem Gebiet über eine ausreichende Ausbildung verfügte, hätte von ihm erwartet werden können, daß er zumindest für die Dauer dieses Rechtsstreits bis zu dessen endgültiger Klärung eine solche Tätigkeit übernimmt.

Für die Zumutbarkeit der ihm angebotenen Tätigkeit spricht aber insbesondere auch, daß er dabei nicht weniger verdient hätte als vordem als Oberkellner. Die Annahme des Bezirksgerichts — hierin liegt der eigentliche Mangel seiner Entscheidung —, daß der Kläger als Abteilungskoch zwar ihm anrechenbare 515 M brutto monatlich zu verdienen die Möglichkeit gehabt hätte, aber damit insgesamt noch immer, gemessen an seiner Tätigkeit als Oberkellner, ein um 195 M niedrigeres Arbeitseinkommen pro Monat gehabt hätte, erweist sich als falsch. Sie läßt außer Betracht, daß diese 515 M monatlich brutto nur den Grundlohn darstellen. Darüber hinaus hätte der Kläger ebenso wie als Oberkellner (hier setzt sich der Gesamtlohn in Höhe von 710 M monatlich aus einem Grundlohn von 510 M monatlich plus 200 M Mehrleistungslohn zusammen) weitere 200 M monatlich Mehrleistungslohn hinzuverdienen können. Daraus ergibt sich, daß die Zuerkennung eines Betrags in Höhe von monatlich 195 M (Differenz zwischen 710 M und 515 M) durch das Bezirksgericht nicht hätte erfolgen dürfen. Da für den Kläger bei der ihm angebotenen zumutbaren Arbeit eine Verdienstmöglichkeit von 715 M brutto