

## Fragen und Antworten

*Ist es zulässig, dem Werk­tätigen während des gerichtlichen Verfahrens über einen Einspruch gegen einen vom Betrieb initiierten Aufhebungsvertrag oder gegen eine vom Betrieb ausgesprochene Kündigung einen Änderungs- oder Überleitungsvertrag über eine zumutbare Arbeit anzubieten, wenn der Einspruch darauf gestützt wird, daß die vor Ausspruch der Kündigung oder vor Abschluß des Aufhebungsvertrags angebotene Tätigkeit nicht zumutbar sei? \*§§*

Das Angebot eines Änderungs- oder Überleitungsvertrags über eine zumutbare Arbeit ist Wirksamkeitsvoraussetzung für einen auf Initiative des Betriebes abgeschlossenen Aufhebungsvertrag oder eine vom Betrieb ausgesprochene Kündigung. Aus §§ 51 Abs. 2, 54 Abs. 2 AGB folgt eindeutig, daß dieses Angebot dem Werk­tätigen vor Abschluß des Aufhebungsvertrags bzw. vor Ausspruch der Kündigung unterbreitet werden muß.

Erhebt der Werk­tätige Einspruch gegen den Aufhebungsvertrag oder gegen die Kündigung, weil ihm kein Änderungs- bzw. Überleitungsvertrag entsprechend den gesetzlichen Anforderungen unterbreitet worden ist, dann haben Konfliktkommission bzw. Gericht zunächst zu prüfen, ob dem Werk­tätigen ordnungsgemäß ein Änderungs- oder Überleitungsvertrag angeboten worden ist. Das schließt die Prüfung der Zumutbarkeit der angebotenen Arbeit ein. Stellt die Konfliktkommission oder das Gericht fest, daß die im Änderungs- bzw. Überleitungsvertrag angebotene Tätigkeit dem Werk­tätigen nicht zumutbar war, haben sie allein aus diesem Grund den Aufhebungsvertrag oder die Kündigung für unwirksam zu erklären. Es bedarf in diesem Fall keiner weiteren Feststellungen zu den hinsichtlich der Kündigung angeführten Gründen.

Ist der Aufhebungsvertrag oder die Kündigung aus den angeführten Gründen für unwirksam zu erklären, dann hat prinzipiell die Konfliktkommission oder das Gericht auch keine Erörterungen darüber anzustellen, welche Tätigkeiten bei den nunmehr erneut notwendig werdenden Vertragsverhandlungen dem Werk­tätigen angeboten bzw. nicht angeboten werden sollen. Mit derartigen Ausführungen würde das Gericht unzulässigerweise den von den Partnern des Arbeitsrechtsverhältnisses zu treffenden Vereinbarungen vorgereifen.

Unterbreitet der Betrieb im gerichtlichen Verfahren über den Einspruch des Werk­tätigen gegen den Aufhebungsvertrag oder gegen die Kündigung einen weiteren Überleitungs- bzw. Änderungsvertrag, dann hat dies keinen Einfluß auf die Feststellung der Unwirksamkeit des Aufhebungsvertrags oder der Kündigung. War die vor Abschluß des Aufhebungsvertrags oder vor Ausspruch der Kündigung angebotene Tätigkeit dem Werk­tätigen nicht zumutbar, fehlt eine Wirksamkeitsvoraussetzung. Da die §§ 51 Abs. 2, 54 Abs. 2 AGB das Angebot einer anderen zumutbaren Tätigkeit vor Abschluß des Aufhebungsvertrags bzw. vor Ausspruch der Kündigung fordern, sind für die Prüfung und Feststellung der wirksamen Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses auch nur die bis zu diesem Zeitpunkt unterbreiteten Angebote maßgebend.

Hat der Betrieb dem Werk­tätigen vor Ausspruch der Kündigung bzw. vor Abschluß des Aufhebungsvertrags keine zumutbare Tätigkeit angeboten, unterbreitet er aber später im Verlauf des gerichtlichen Verfahrens eine solche Tätigkeit, dann wird dadurch das Fehlen einer Wirksamkeitsvoraussetzung der Kündigung bzw. des Aufhebungsvertrags nicht beseitigt.

Die Prozeßparteien können sich natürlich auf der Grundlage des neuen Angebots des Betriebes über die Beilegung des Konflikts einig.

C. K.

*Welche Ansprüche kann der Betrieb geltend machen, wenn er Schadenersatzansprüche befriedigt, die der Werk­tätige gegenüber einem Dritten hat?*

Leistet ein Betrieb gemäß §§ 267 Abs. 1, 269 Abs. 1, 270 Abs. 1, 271 Abs. 1 und 2 AGB Schadenersatz und war nicht er, sondern ein Dritter Verursacher des Schadens, dann soll dieser keineswegs von seiner Ersatzpflicht befreit werden. Deshalb ist in §273 AGB festgelegt, daß die Schadenersatzansprüche des Werk­tätigen gegenüber dem Dritten in dem Umfang auf den Betrieb übergehen, wie er für den Werk­tätigen bzw. für seine Hinterbliebenen Leistungen erbracht hat.

„Dritter“ im Sinne des Gesetzes ist grundsätzlich jeder Schadensverursacher (Bürger oder Betrieb) außerhalb des Beschäftigungsbetriebes des geschädigten Werk­tätigen, und zwar unabhängig davon, ob der Betrieb für das Handeln des Dritten einzustehen hat oder nicht. Entscheidend ist allein, ob der geschädigte Werk­tätige gegen den schadensverursachenden Dritten einen zivilrechtlichen Anspruch erwirbt. Das ist in der Regel dann der Fall, wenn der Werk­tätige einen Gesundheitsschaden erlitten hat, selbst wenn dieser als Arbeitsunfall oder als Berufskrankheit anerkannt wird.

Hat ein Angehöriger des eigenen Betriebskollektivs den Schaden verursacht, steht, dem Geschädigten dann kein zivilrechtlicher Anspruch zu, wenn der Schaden in Erfüllung betrieblicher Aufgaben verursacht wurde (vgl. § 331 ZGB). Hier sind weder der Schädiger noch der Betrieb Dritter; der Betrieb hat als Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses Schadenersatz ausschließlich nach den Bestimmungen des 14. Kapitels des AGB zu leisten.

Ein Betriebsangehöriger ist Dritter nur dann, wenn er den Schaden ohne jeden Zusammenhang mit der Betriebs­tätigkeit verursacht hat, wenn also das schadensverursachende Handeln keine inhaltlichen Beziehungen zum Arbeitsrechtsverhältnis und den sich daraus ergebenden Aufgaben aufweist (vgl. OG, Urteil vom 28. November 1978 - 2 OZK 39/78 - NJ 1979, Heft 2, S. 91). In einem solchen Fall wird er wie jeder Bürger behandelt, der einen anderen schädigt; er ist also zivilrechtlich zum Schadenersatz verpflichtet.

Die Rechtsgrundlage für Schadenersatzansprüche eines Werk­tätigen gegen den schadensverursachenden Dritten sind die §§ 330 ff. ZGB. Liegen — bezogen auf den jeweiligen Schadensfall — die dort genannten Voraussetzungen vor, dann entsteht kraft Gesetzes der Ersatzanspruch des Geschädigten gegen den Schadensverursacher nach Grund und Höhe. Der Betrieb kann daher gegen den Dritten nur in dem Umfang Forderungen geltend machen, soweit dieser zivilrechtlich zum Schadenersatz verpflichtet ist. Dabei ist ggf. auch die Mitverantwortlichkeit des Geschädigten nach § 341 ZGB zu prüfen. Es kann also durchaus auch der Fall eintreten, daß der Betrieb seine Ansprüche nicht im vollen Umfang gegen den Dritten durchsetzen kann.

Dr. G. Ki.

*Kann der Werk­tätige weitergehende zivilrechtliche Ansprüche, die er in Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall gegenüber einem Dritten hat, auch gegenüber dem Betrieb geltend machen?*

Mit dem Übergang von Ersatzansprüchen an den Betrieb sichert § 273 AGB zugleich, daß dadurch für den Werk­tätigen keinerlei rechtliche Nachteile entstehen. Soweit Nachteile des Werk­tätigen, die er durch die Schadenshandlung des Dritten erlitten hat, nicht durch die Schaden-