

Rechtsprechung

Arbeitsrecht

§§ 40 Abs. 1, 41 Abs. 1 AGB.

Zum Abschluß eines Arbeitsvertrags sind übereinstimmende Willenserklärungen beider Partner über den notwendigen Vertragsinhalt (Arbeitsort, Arbeitsaufgabe, Tag der Arbeitsaufnahme) erforderlich. Vorausgegangene Informationsgespräche, in denen weder über den Inhalt der Arbeitsaufgabe noch den Tag der Arbeitsaufnahme Einverständnis erzielt werden konnte, erfüllen diese Anforderungen nicht.

Stadtgericht Berlin — Hauptstadt der DDR —, Urteil vom 25. September 1981 - 111 BAB 119/81.

Der Kläger hat behauptet, daß zwischen ihm und dem verklagten Betrieb am 17. Dezember 1980 ein Arbeitsvertrag abgeschlossen worden sei, und beantragt, den Verklagten zur Zahlung von Schadenersatz für entgangenen Verdienst zu verpflichten, weil er in der Zeit vom 1. bis 31. Januar 1981 ohne Arbeit gewesen sei.

Das Stadtbezirksgericht hat die Klage als unbegründet abgewiesen, weil es für den Abschluß des Arbeitsvertrags an der Übereinstimmung der Willenserklärungen hinsichtlich des notwendigen Vertragsinhalts gefehlt habe. Der dem Kläger entstandene Schaden in Form entgangenen Verdienstes sei auf die übereilte Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses durch den Kläger mit dem bisherigen Betrieb zurückzuführen.

Die gegen diese Entscheidung vom Kläger eingelegte Berufung hatte keinen Erfolg.

Aus der Begründung:

Zwischen den Prozeßparteien ist kein Arbeitsvertrag abgeschlossen worden. Die dazu erforderlichen übereinstimmenden Willenserklärungen über den notwendigen Vertragsinhalt (§§ 40 Abs. 1, 41 Abs. 1 AGB) sind nicht abgegeben worden. Die Prozeßparteien führten Informationsgespräche, die zwangsläufig auch die Erörterung der Arbeitsaufgabe, des Arbeitsorts und des möglichen Beginns der Tätigkeit zum Inhalt hatten. Hieraus allein folgt nicht zwingend, daß es bereits in diesem Stadium der Vertragsverhandlungen zum Abschluß eines Arbeitsvertrags gekommen ist (vgl. hierzu OG, Urteil vom 21. November 1980 — OAK 21/80 — NJ 1981, Heft 4, S. 181). Der tatsächliche Verlauf der Gespräche, die Handlungen der Prozeßpartei und das eigene Vorbringen des Klägers machen in ihrer Gesamtheit deutlich, daß es zu keinem Arbeitsvertrag gekommen ist.

Unbestritten wird von beiden Prozeßparteien das erste Gespräch als Informationsgespräch klassifiziert. Daß der Arbeitsvertrag auch im Ergebnis des zweiten Gesprächs nicht geschlossen wurde, macht u. a. die danach erfolgte Bewerbung des Klägers vom 25. November 1980 sichtbar. Ihrer hätte es nicht mehr bedurft, wenn die Prozeßparteien durch Vertrag ein Arbeitsrechtsverhältnis begründet hätten.

Schließlich sind auch im Telefongespräch vom 17. Dezember 1980 keine übereinstimmenden Willenserklärungen abgegeben worden. Abgesehen davon, daß der Zeuge K. den Abschluß eines solchen Vertrags verneinte und darlegte, den Kläger informiert zu haben, daß über seine Bewerbung noch nicht entschieden worden ist und er nicht übereilt sein bisheriges Arbeitsrechtsverhältnis beenden möge, ergibt sich aus dem eigenen Vortrag des Klägers, daß ein Vertragsabschluß zu diesem Zeitpunkt nicht erfolgt ist.

Soweit zwischen den Prozeßparteien Fragen des Lohns zur Debatte standen, ist zunächst festzuhalten, daß sich dieser der arbeitsvertraglichen Vereinbarung entzieht. Er ergibt sich ausgehend von der ständig ausgeübten Tätigkeit aus der gesetzlichen und rahmenkollektivvertraglichen Regelung. Der Kläger war nicht bereit, die in Erwägung gezogene Arbeitsaufgabe eines Projektierungsingenieurs mit der dafür vorgesehenen Entlohnung zu vereinbaren, und der Verklagte knüpfte an die vom Kläger angestrebte Entlohnung den Hochschulabschluß, den dieser zu erwerben konsequent ablehnte. Es ist also insbesondere über die Arbeitsaufgabe zu keiner Übereinstimmung gekommen.

Die Voraussetzungen für einen Schadenersatzanspruch nach § 270 Abs. 1 AGB liegen mangels Bestehens eines Arbeitsrechtsverhältnisses nicht vor. Zugleich hat der Senat auch unter dem Aspekt, ob der Verklagte ggf. bei der Vorbereitung des Arbeitsvertrags Pflichten verletzt hat, den Anspruch geprüft und verneint.

Der dem Kläger im Januar 1981 entgangene Verdienst hat seine Ursache demnach nicht im pflichtwidrigen Verhalten des Verklagten, sondern in der übereilten Beendigung des bisherigen Arbeitsrechtsverhältnisses des Klägers. Wie dieser in der Berufungsverhandlung bestätigte, hatte er zum Zeitpunkt der von ihm ausgehenden Kündigung des Arbeitsrechtsverhältnisses mit dem bisherigen Betrieb am 8. Dezember 1980 vom Verklagten keine Zusage über eine Einstellung.

§ 254 Abs. 3 AGB.

Festlegungen in der Arbeitsordnung, daß die dem Betriebsleiter oder leitenden Mitarbeitern übertragene Disziplinarbefugnis von leitenden Mitarbeitern weiter übertragen werden kann, sind ungesetzlich.

BG Erfurt, Beschluß vom 24. Mai 1982 - 6 BAB 27/82.

In einem arbeitsrechtlichen Verfahren wegen des Einspruchs eines Werk tätigen gegen einen Verweis hat der Senat für Arbeitsrecht festgestellt, daß in der Arbeitsordnung des verklagten Betriebes Festlegungen zur Weiterdelegation der Disziplinarbefugnis getroffen worden waren, die nicht dem Gesetz entsprachen. Der Senat hat daraufhin gemäß § 19 GVG i. V. m. § 2 Abs. 4 ZPO Gerichtskritik geübt

Aus der Begründung:

Nach § 254 Abs. 3 AGB ist der Betriebsleiter berechtigt, die Disziplinarbefugnis für den Ausspruch eines Verweises oder strengen Verweises leitenden Mitarbeitenden zu übertragen. Das ist in der Arbeitsordnung festzulegen. Dem ist der verklagte Betrieb insoweit nachgekommen, als er in seiner Arbeitsordnung leitenden Mitarbeitern die Befugnis einräumte, die Disziplinarmaßnahmen Verweis und strenger Verweis auszusprechen. Ungesetzlich ist jedoch die Festlegung in der Arbeitsordnung, daß beim Ausspruch der Disziplinarmaßnahme „Verweis“ auch die von leitenden Mitarbeitern beauftragten Leiter disziplinarbefugt sein sollen. Die Disziplinarbefugnis für den Ausspruch eines Verweises oder eines strengen Verweises kann nur vom Betriebsleiter auf einen leitenden Mitarbeiter übertragen werden. Eine Weiterdelegation dieser Befugnis ist nicht zulässig.

Der Betrieb regelt unter Ziff. 1.1. seiner Arbeitsordnung, wer leitender Mitarbeiter ist. Das sind die Fachdirektoren, Leiter der Stabsorgane und der Betriebsleiter. Im konkreten Fall hat jedoch der technische Leiter eines Betriebsteils entsprechend der fehlerhaften Regelung in der Arbeitsordnung als gesetzlich Nichtbefugter ein Disziplinarverfahren gegen den Kläger eingeleitet und mit der Ankündigung eines Verweises beendet.

Die in der Arbeitsordnung des Betriebes enthaltene Ungesetzlichkeit ist daher umgehend zu beseitigen. Im Interesse der Rechtssicherheit sind eindeutige Festlegungen hinsichtlich der Disziplinarbefugnis zu treffen.

Gemäß § 19 Abs. 1 Satz 3 GVG ist innerhalb von zwei Wochen zu dieser Gerichtskritik Stellung zu nehmen und dem Gericht mitzuteilen, inwieweit die kritisierte Verfahrensweise mit allen Disziplinarbefugten ausgewertet wurde.

Anmerkung:

Die Gerichtskritik veranlaßte den Leiter des Betriebes u. a. zu folgenden Maßnahmen:

1. In einer Dienstberatung wurden das Berufungsverfahren und die Gerichtskritik vom Justitiar des Betriebes umfassend ausgewertet. Der Betriebsleiter verpflichtete dabei die leitenden Mitarbeiter zu einer entsprechenden Auswertung auch in den Kollektiven ihrer Verantwortungsbereiche.

2. Betriebsleiter und Betriebsgewerkschaftsleitung haben innerhalb von 4 Tagen die Regelung der Disziplinarbefugnis in der betrieblichen Arbeitsordnung überarbeitet, so daß sie