

Rechtsprechung

Arbeitsrecht

§ 46 ZPO; §§ 54, 56 AGB.

1. Eine gerichtliche Einigung, mit der eine fristlose Entlassung zurückgenommen und statt dessen ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen wird, verstößt dann gegen die Grundsätze des sozialistischen Rechts, wenn damit die wahre Sach- und Rechtslage verschleiert wird. Das ist z. B. der Fall, wenn die fristlose Entlassung berechtigt war und der Aufhebungsvertrag nur durch die Interessenlage des Werk tätigen bestimmt wurde.

2. Wird nach einer Kündigung durch den Betrieb während der Kündigungsfrist eine fristlose Entlassung ausgesprochen, wird das Arbeitsrechtsverhältnis mit sofortiger Wirkung beendet. Die fristgemäße Kündigung wird damit gegenstandslos.

3. Einzelne Vorkommnisse, denen bei isolierter Betrachtung nicht das Gewicht einer schwerwiegenden Verletzung der Arbeitsdisziplin beizumessen ist, können bei umfassender Würdigung dennoch eine fristlose Entlassung rechtfertigen. Das ist z. B. der Fall, wenn ein Werk tätiger wiederholt und in ständig kürzeren Zeitabständen gegen elementare Verhaltensanforderungen verstößt, überheblich und gegenüber Leitern zunehmend aggressiv auftritt und damit trotz aller erzieherischen Einflußnahme die auf Ordnung und Disziplin gerichteten Maßnahmen des Betriebes bewußt negiert.

OG, Urteil vom 16. September 1983 - O AK 28,83.

Der Kläger war beim Verklagten als Leiter einer Eisdielenbeschäftigung. Wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin durch Nichtauslastung der Arbeitszeit wurde ihm am 2. Februar 1982 ein Verweis erteilt. Im Mai 1982 gab der Kläger wiederholt zu Beanstandungen Anlaß. Weil er sich im Juli 1982 nach Geschäftsschluß mehrmals länger als notwendig — zum Teil bis gegen Mitternacht — mit anderen Mitarbeitern in den Geschäftsräumen aufgehalten und am 17. Juli 1982 die Arbeitszeit nicht voll ausgelastet hatte, erhielt er am 3. August 1982 einen strengen Verweis.

Am 30. September 1982 kündigte der Verklagte das mit dem Kläger bestehende Arbeitsrechtsverhältnis zum 30. Dezember 1982. Zuvor hatte der Kläger das ihm vom Verklagten unterbreitete Angebot zum Abschluß eines Änderungsvertrags (als Büfettier in einem Kulturhaus) bzw. eines Überleitungsvertrags (als Kellner in einer Gaststätte) abgelehnt. Die Kündigung wurde mit der Nichteignung des Klägers für die vereinbarte Arbeitsaufgabe als Leiter einer Handelseinrichtung begründet.

Da die Eisdielen Ende September 1982 aus technischen Gründen geschlossen werden mußte, wurde dem Kläger eine Arbeit als Büfettier im Kulturhaus zugewiesen. Hier kam es wiederholt zu Auseinandersetzungen zwischen der Gaststättenleiterin und dem Kläger, weil dieser nicht bereit war, entsprechend den Erfordernissen zur Erfüllung der Versorgungsaufgaben Abend- und Nachtdienst zu leisten. Deshalb wurde gegen ihn am 22. Oktober 1982 erneut ein strenger Verweis ausgesprochen. Trotzdem setzte der Kläger am 23. und 24. Oktober 1982 sein arbeitspflichtverletzendes Verhalten durch erheblichen Alkoholgenuß während der Arbeitszeit, Beleidigungen gegenüber der Gaststättenleiterin und das vorzeitige Verlassen des Arbeitsplatzes fort. Daraufhin sprach der Verklagte am 28. Oktober 1982 die fristlose Entlassung des Klägers aus.

Der Kläger hat gegen die beiden strengen Verweise, die fristgemäße Kündigung und die fristlose Entlassung Einspruch eingelegt.

Soweit es die Disziplinarmaßnahmen (zwei strenge Verweise und die fristlose Entlassung) betrifft, wurde das Verfahren an das Kreisgericht herangezogen. Dieses wies sämtliche Einsprüche des Klägers als unbegründet ab. Bezüglich der fristgemäßen Kündigung wies die Konfliktkommission den Einspruch des Klägers ab. Die hiergegen vom Kläger erhobene Klage wurde vom Kreisgericht als unbegründet abgewiesen.

Nach Berufung des Klägers gegen die beiden Entscheidungen des Kreisgerichts — beide Verfahren wurden vom Bezirksgericht miteinander verbunden — kam es vor dem Bezirksgericht zu einer Einigung. Der Verklagte nahm den

strengen Verweis vom 3. August 1982, die fristlose Entlassung und die mit Wirkung zum 30. Dezember 1982 ausgesprochene Kündigung zurück und schloß mit dem Kläger zum 30. Dezember 1982 einen Aufhebungsvertrag ab. Außerdem verpflichtete er sich, an den Kläger für die Zeit vom 28. Oktober 1982 bis zum 30. Dezember 1982 entgangenen Verdienst in Höhe der Differenz zwischen seinem bisherigen Lohn und dem Durchschnittslohn als Büfettier im Kreiskulturhaus zu zahlen.

Der Präsident des Obersten Gerichts hat beantragt, die gerichtliche Einigung zu kassieren, da diese mit den Grundsätzen des sozialistischen Rechts nicht im Einklang stehe und deshalb das Gesetz verletze.

Der Antrag hatte Erfolg.

Aus der Begründung:

Zunächst ist darauf hinzuweisen, daß ein Arbeitsrechtsverhältnis mit sofortiger Wirkung endet, wenn es nach einer vom Betrieb ausgesprochenen Kündigung aus betrieblicher Sicht notwendig ist, während der Kündigungsfrist von der schwersten Disziplinarmaßnahme, der fristlosen Entlassung, Gebrauch zu machen. Die fristgemäße Kündigung wird damit gegenstandslos. Da sich im vorliegenden Fall der Verklagte mit Wirkung vom 28. Oktober 1982 für eine fristlose Entlassung entschieden hat, wäre weder eine Sachentscheidung des Kreisgerichts bezüglich der fristgemäßen Kündigung noch deren Einbeziehung in die gerichtliche Einigung vor dem Bezirksgericht erforderlich gewesen. Vielmehr wäre der Kläger insoweit zur Rücknahme seines Einspruchs anzuhalten gewesen.

Die Instanzgerichte standen deshalb vor der Aufgabe, neben den Einsprüchen gegen die beiden strengen Verweise allein über die Berechtigung der fristlosen Entlassung zu befinden. Dabei ist die durch Aufnahme in das Protokoll durch das Bezirksgericht bestätigte gerichtliche Einigung schon deshalb mangelhaft, weil zu dem am 22. Oktober 1982 ausgesprochenen strengen Verweis überhaupt keine Aussage getroffen wurde. Vor allem ist aber auf folgendes hinzuweisen:

In Ziff. 2.7. des Berichts des Präsidiums an die 3. Plenartagung des Obersten Gerichts wird zum Ausdruck gebracht, daß sich im Verfahren über einen Einspruch gegen eine fristlose Entlassung eine Einigung über einen Aufhebungsvertrag dann verbietet, „wenn damit die wahre Sach- und Rechtslage verschleiert wird“. Gerichtliche Einigungen solcher Art sind nur dann angebracht, wenn sich die fristlose Entlassung als nicht berechtigt erweist, der Werk tätige aber an der Fortsetzung des bisherigen Arbeitsrechtsverhältnisses nicht mehr interessiert ist und deshalb die Initiative zum Abschluß eines Aufhebungsvertrags von ihm ausgeht. Dafür bieten im vorliegenden Fall die für den Abschluß des Aufhebungsvertrags maßgeblichen Erwägungen keine hinreichenden Anhaltspunkte. So wird z. B., sofern keine ausreichenden Gründe für eine fristlose Entlassung vorgelegen haben sollten, nicht deutlich, ob der Aufhebungsvertrag ausschließlich durch die Interessenlage des Klägers bestimmt worden ist. Vielmehr muß nach dem Protokoll der mündlichen Verhandlung, in dem die Gründe für den Aufhebungsvertrag (Nichteignung des Klägers für die vereinbarte Arbeitsaufgabe) angegeben werden, eher davon ausgegangen werden, daß die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses durch die Initiative des Verklagten ausgelöst worden ist. Dann hätte es zuvor jedoch des Angebots zum Abschluß eines zumutbaren Änderungs- bzw. Überleitungsvertrags durch den Betrieb bedurft (vgl. § 51 Abs. 2 AGB).

Bei dem gegenwärtigen Stand der Sachaufklärung muß aber vor allem die Rechtsauffassung des Bezirksgerichts, im vorliegenden Fall seien die Voraussetzungen einer fristlosen Entlassung nicht gegeben, in Zweifel gezogen werden. Die Prozeßunterlagen (insbesondere die Protokolle über die wiederholt mit dem Kläger geführten Aussprachen in Durchführung von Disziplinarmaßnahmen) deuten darauf hin, daß der Kläger — etwa beginnend ab Februar 1982 bis zum 24. Oktober 1982 — wiederholt und in ständig kürzeren Zeitabständen gegen elementare Verhaltensanforderungen sowohl als Leiter als auch als Büfettier im Kreiskulturhaus verstoßen