

hat, dabei überheblich und teilweise aggressiv aufgetreten ist und Auseinandersetzungen bewußt provoziert hat. Dabei kommt es nicht darauf an, ob den einzelnen Vorkommnissen bei isolierter Betrachtung nicht das Gewicht einer schwerwiegenden Verletzung der Arbeitsdisziplin beizumessen ist. Vielmehr ist eine umfassende Würdigung notwendig. Sollte sich bei einer solchen Würdigung des Gesamtverhaltens während des Jahres 1982 zeigen, daß der Kläger hierdurch die auf Ordnung und Disziplin gerichteten betrieblichen Maßnahmen fortwährend bewußt negiert und trotz aller erzieherischen Einflußnahme keine positive Änderung gezeigt hat, liegt hierin eine schwerwiegende Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin i. S. des § 56 AGB, die eine Weiterbeschäftigung des Klägers ausschloß. Das wird das Bezirksgericht zu prüfen haben.

Im Hinblick auf die dargelegten Gründe zeigt sich, daß das Bezirksgericht die von den Prozeßparteien erklärte Bereitschaft zu einer Einigung nicht durch Aufnahme in das Protokoll hätte bestätigen dürfen. Deshalb war diese entsprechend dem Kassationsantrag aufzuheben. Der Streitfall war zur erneuten Verhandlung an das Bezirksgericht zurückzuverweisen, das nunmehr unter Beachtung der gegebenen Hinweise erneut zu prüfen haben wird, inwieweit das Berufungsbegehren des Klägers berechtigt ist (§ 162 Abs. 1 ZPO).

### §§ 260 bis 266, 268 AGB; §§ 331, 338 Abs. 3 ZGB.

**1. Die aus einem Arbeitsunfall abzuleitenden Ansprüche eines geschädigten Werkstätigen gegenüber dem Betrieb werden von § 268 AGB bestimmt.**

**2. Verursacht ein Werkstätiger durch eine schuldhafte Arbeitspflichtverletzung gegenüber einem anderen Mitarbeiter des Betriebes einen Arbeitsunfall, dann richtet sich seine materielle Verantwortlichkeit ausschließlich nach den Bestimmungen des AGB (§§ 260 ff.). Eine weitergehende Verpflichtung zum Schadenersatz gegenüber dem Geschädigten (hier: Ausgleich nach § 338 Abs. 3 ZGB) besteht nicht.**

**OG, Urteil vom 16. September 1983 — OAK 26/83.**

Die Strafkammer des Kreisgerichts hat den Betriebsstättenleiter K. wegen eines Vergehens nach § 193 Abs. 1 StGB — Verletzung der Bestimmungen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes — strafrechtlich zur Verantwortung gezogen. Außerdem wurde er verurteilt, dem durch sein Verhalten während des Arbeitsprozesses gesundheitlich Geschädigten S. einen Betrag von 2 500 M als Ausgleich zu zahlen.

Die gegen die Entscheidung<sup>1</sup> des Kreisgerichts in vollem Umfang eingelegte Berufung des Verurteilten wurde vom Bezirksgericht als unbegründet zurückgewiesen.

Der Präsident des Obersten Gerichts hat beantragt, die Entscheidung des Bezirksgerichts insoweit zu kassieren, als der Berufung auch hinsichtlich der Verpflichtung zur Ausgleichszahlung der Erfolg versagt wurde.

Der Antrag hatte Erfolg.

*Aus der Begründung:*

Zutreffend wird im Kassationsantrag ausgeführt, daß die Verurteilung des Betriebsstättenleiters K. zur Zahlung eines Ausgleichs gemäß § 338 Abs. 3 ZGB gegen das Gesetz verstößt. Hierbei wurde nämlich verkannt, daß die aus einem Arbeitsunfall abzuleitenden Ansprüche des Geschädigten S. im Rahmen der Bestimmungen des § 268 AGB zu realisieren waren. Das ZGB findet keine Anwendung. Dabei wurde auch außer Betracht gelassen, daß nicht der Betriebsstättenleiter K. persönlich, sondern der Betrieb dem Geschädigten S. gegenüber schadenersatzpflichtig ist. Auch die Verantwortung eines betrieblichen Leiters im Verhältnis zu seinem Betrieb richtet sich ausschließlich nach arbeitsrechtlichen Vorschriften (§ 331 ZGB). Durch die Entscheidungen der Instanzgerichte ist dadurch die Schadenersatzpflicht des Betriebsstättenleiters K. fehlerhaft festgesetzt worden.

Deshalb hätte die Berufung, soweit es die vom Kreisgericht festgelegte Ausgleichszahlung betrifft, nicht als unbegründet zurückgewiesen werden dürfen. Im Umfang des Kassationsantrags war das Urteil des Bezirksgerichts aufzuheben. Auf die Berufung war unter teilweiser Aufhebung des Urteils des Kreisgerichts der Antrag des Geschädigten S. als unbegründet abzuweisen.

### § 51 Abs. 2 AGB.

**Ein auf Initiative des Betriebes abgeschlossener Aufhebungsvertrag setzt voraus, daß dem Werkstätigen vom Betrieb ein Änderungs- oder Überleitungsvertrag über eine zumutbare andere Arbeit angeboten worden ist.**

**BG Erfurt, Urteil vom 19. Januar 1983 — 6 BAB 60/82.**

Der Verklagte war seit dem 1. Januar 1980 beim Kläger als Bereichsleiter tätig. Am 11. Dezember 1981 haben die Prozeßparteien auf Anregung des Klägers einen Aufhebungsvertrag abgeschlossen.

Gegen den Aufhebungsvertrag hat der Verklagte bei der Konfliktkommission Einspruch eingelegt, diese hat den Aufhebungsvertrag für rechtsunwirksam erklärt. Das Kreisgericht, bei dem der Kläger daraufhin Einspruch einlegte, hat den Beschluß der Konfliktkommission bestätigt.

Die vom Kläger eingelegte Berufung hatte keinen Erfolg.

*Aus der Begründung:*

Nah den vom Kreisgericht getroffenen Feststellungen und dem Ergebnis der Beweisaufnahme vor dem Senat steht fest, daß die Auflösung des zwischen den Prozeßparteien bestehenden Arbeitsvertrags durch die Interessenlage des Betriebes bestimmt wurde. Bei dieser Sachlage war der Kläger nach § 51 Abs. 2 AGB verpflichtet, dem Verklagten einen Änderungsvertrag über die Aufnahme einer zumutbaren anderen Arbeit im Betrieb oder — soweit das nicht möglich war — einen Überleitungsvertrag über eine zumutbare andere Arbeit in einem anderen Betrieb anzubieten. Diese Pflicht obliegt ausschließlich dem Beschäftigungsbetrieb und kann nicht auf andere Betriebe und deren Mitarbeiter übertragen werden.

Da der Kläger diese gesetzlich bestimmte Verpflichtung, die Wirksamkeitsvoraussetzung für den Abschluß eines auf Initiative des Betriebes zustande gekommenen Aufhebungsvertrags ist, nicht erfüllt hat, war der Aufhebungsvertrag für unwirksam zu erklären.\*

Da dies das Kreisgericht in Übereinstimmung mit der Entscheidung der Konfliktkommission zutreffend erkannt hat, war die Berufung des Klägers als unbegründet abzuweisen.

\* Vgl. hierzu auch Fragen und Antworten, NJ 1980, Heft 2, S. 88.

### §§ 67 Abs. 1 Buchst. c, 270 AGB.

**1. Bei der Beendigung eines befristeten Arbeitsrechtsverhältnisses besteht dann eine Verpflichtung des Betriebes zur Anfertigung einer Beurteilung gemäß § 67 Abs. 1 Buchst. c AGB, wenn der Werkstätige ein berechtigtes Interesse nachweist und einen entsprechenden Antrag stellt.**

**2. Der Werkstätige hat Anspruch auf Schadenersatz für entgangenen Verdienst, wenn der Betrieb, in dem er bisher beschäftigt war, die Abschlußbeurteilung verspätet oder nicht anfertigt, so daß der Werkstätige erst zu einem späteren Zeitpunkt ein Arbeitsrechtsverhältnis begründen kann. Das gilt auch für Werkstätige, die in einem befristeten Arbeitsrechtsverhältnis standen und ein berechtigtes Interesse an der Anfertigung einer Beurteilung geltend gemacht haben.**

**Konfliktkommission des VEB R., Beschluß vom 18. März 1983.**

Die Antragstellerin war beim Antragsgegner im befristeten Arbeitsrechtsverhältnis vom 1. April 1982 bis 25. Oktober 1982 als Kellnerin beschäftigt; während dieser Tätigkeit hatte sie sich beim VEB H. beworben. Dieser forderte am 5. Oktober 1982 vom Antragsgegner die Personalakte der Antragstellerin an. Die Akte wurde mit der Bemerkung zugesandt, daß die Beurteilung nachgereicht werde.

Trotz mehrmaliger Aufforderungen des VEB H. und eines persönlichen Besuchs der Antragstellerin schickte der Antragsgegner die Beurteilung erst am 1. Dezember 1982, so daß die Antragstellerin am 2. Dezember 1982 vom VEB H. eingestellt werden konnte.

Mit ihrem Antrag begehrt die Antragstellerin Schadenersatz für entgangenen Verdienst und Erstattung der Fahrkosten für eine Fahrt von H. nach B.

Der Antrag hatte Erfolg.

*Aus der Begründung:*

Auch bei einem befristeten Arbeitsrechtsverhältnis kann ein Anspruch auf die Anfertigung einer Beurteilung bestehen, wenn der Werkstätige ein berechtigtes Interesse daran nach-