

# Rechtsprechung

## Arbeitsrecht

§ 54 Abs. 2 Buchst. b AGB.

Der Betrieb hat die von ihm ausgehende Kündigung des Arbeitsrechtsverhältnisses inhaltlich zu begründen. Der bloße Hinweis auf vom Werk tätigen geäußerte Bedenken, den Anforderungen der vereinbarten Arbeitsaufgabe nicht voll gerecht zu werden, erfüllt diese Anforderung vor allem dann nicht, wenn der Betrieb diesen Bedenken widerspricht und auch keine Diskrepanz zwischen den zu fordernden und den tatsächlich erbrachten Leistungen besteht.

OG, Urteil vom 18. November 1983 - OAK 39/83.

Zwischen den Prozeßparteien bestand seit dem 28. Februar 1972 ein Arbeitsrechtsverhältnis. Nachdem die Klägerin sich zum Finanzkaufmann qualifiziert hatte, arbeitete sie mehrere Jahre als Hauptsachbearbeiter und ab 1980 als Abteilungsleiter. Im November 1980 bat sie anlässlich eines Kadergesprächs den Direktor der Verklagten darum, von dieser Funktion entbunden und wieder als Hauptsachbearbeiter beschäftigt zu werden. Das wurde ihr zugesichert.

Nachdem ein neuer Abteilungsleiter eingesetzt worden war, wurde der Klägerin ein Änderungsvertrag als Innenrevisor angeboten, den sie ablehnte. Daraufhin kündigte die Verklagte das Arbeitsrechtsverhältnis mit der Begründung, die Klägerin sei auf eigenen Wunsch von ihrer Tätigkeit als Abteilungsleiter entbunden worden. Durch ihre Weigerung, als Innenrevisor zu arbeiten, weise der Arbeitsvertrag einen nicht behebbaren Mangel auf (§ 54 Abs. 2 Buchst. c AGB).

Die Konfliktkommission wies den Einspruch der Klägerin gegen die Kündigung ab. Den gegen diese Entscheidung eingelegten Einspruch wies das Kreisgericht als unbegründet ab. Es ging ebenfalls davon aus, daß ein nicht behebbarer Mangel im Arbeitsvertrag vorliegt, der die Kündigung des Arbeitsrechtsverhältnisses rechtfertigt. Das Bezirksgericht bestätigte im Ergebnis die Entscheidung des Kreisgerichts, korrigierte allerdings deren Begründung. Nach Auffassung des Bezirksgerichts hat sich die Verklagte zwar auf § 54 Abs. 2 Buchst. c AGB gestützt, inhaltlich aber eine Kündigung wegen Nichteignung gemeint. Diese sei begründet, nachdem die Klägerin im Kadergespräch erklärt habe, sie fühle sich der Funktion als Abteilungsleiter nicht gewachsen.

Gegen diese Entscheidung richtet sich der Kassationsantrag des Präsidenten des Obersten Gerichts, der Erfolg hatte.

*Aus der Begründung:*

Das Bezirksgericht hat den Ausgangspunkt des zwischen den Prozeßparteien bestehenden Konflikts nicht richtig erfaßt und deshalb den Sachverhalt rechtlich unzutreffend gewürdigt.

Der von der Klägerin dem Direktor der Verklagten unterbreitete und von diesem akzeptierte Wunsch hatte zweierlei zum Inhalt: Entlastung von der Funktion als Abteilungsleiter aus gesundheitlichen Gründen, sobald eine andere Besetzung dieser Stelle möglich wird, und danach Aufnahme der früheren Tätigkeit als Hauptsachbearbeiter.

Bei dem Kadergespräch im November 1980 kam weder ein Änderungsvertrag noch eine auf die Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses gerichtete Vereinbarung zustande. Vielmehr war zur Verwirklichung des Wunsches der Klägerin erforderlich, zum gegebenen Zeitpunkt über die weitere Gestaltung der arbeitsrechtlichen Beziehungen zu verhandeln. Die Verklagte hatte inzwischen Gelegenheit, die personellen Voraussetzungen zu schaffen. Sie bemühte sich wohl um die anderweite Besetzung der Planstelle Abteilungsleiter, nicht aber um die rechtzeitige Vorbereitung des weiteren Einsatzes der Klägerin entsprechend ihren Vorstellungen und unter Berücksichtigung ihres Gesundheitszustandes. Dazu war die Verklagte aber nach dem Inhalt des Kadergesprächs verpflichtet, wonach über die weitere Beschäftigung der Klägerin in einer mittleren Leitungsfunktion prinzipielle Übereinstimmung bestand. Statt dessen stellte die Verklagte, als sie die Planstelle Abteilungsleiter anderweit besetzen konnte, die Klägerin vor die Alternative, das Angebot eines Änderungsvertrags über die gerade verfügbare Tätigkeit als Innenre-

visor anzunehmen oder das Arbeitsrechtsverhältnis zu beenden. Das wird von den getroffenen Absprachen nicht getragen und hat keine rechtliche Grundlage. Von einem nicht behebbaren Mangel des Arbeitsvertrags der Klägerin i. S. von § 45 AGB, wie im Kündigungsschreiben dargelegt, kann deshalb keine Rede sein, selbst wenn dadurch, daß die Verklagte die Interessenlage der Klägerin nicht berücksichtigt hat, nunmehr zwei Mitarbeiter einen Arbeitsvertrag über die nur einmal vorhandene Stelle als Abteilungsleiter besaßen. Konfliktkommission und Kreisgericht durften die Kündigung deshalb nicht bestätigen.

Das hat das Bezirksgericht durchaus erkannt. Seine Erwägungen, die Verklagte habe in Wirklichkeit nicht wegen eines nicht behebbaren Mangels, sondern wegen Nichteignung der Klägerin für die vereinbarte Arbeitsaufgabe als Abteilungsleiter kündigen wollen, hat jedoch ebenfalls keine sachliche und rechtliche Grundlage. Die Nichteignung der Klägerin ist weder bewiesen noch von der Verklagten unter Beweis gestellt. Die von der Klägerin im November 1980 geäußerten Befürchtungen, sie sei auf die Dauer den Anforderungen nicht gewachsen, belegen die Nichteignung nicht, um so weniger, als die Verklagte in diesem Gespräch dieser Selbsteinschätzung der Klägerin widersprochen hat. Dafür, daß in der Zwischenzeit Umstände eingetreten sind, aus denen sich die Nichteignung ergibt, liegen keine Anhaltspunkte vor. Der Hinweis im Kündigungsschreiben auf den Wunsch der Klägerin, von der Funktion des Abteilungsleiters entbunden zu werden, weil ihr die Ausübung derselben Schwierigkeiten bereitet habe, vermag die Kündigung deshalb nicht zu rechtfertigen. Die von der Klägerin damals geäußerten Bedenken, den Anforderungen an die Funktion des Abteilungsleiters auf die Dauer nicht gewachsen zu sein, sind kein Beleg für eine objektiv bestehende Diskrepanz zwischen den zu fordernden und den tatsächlich erbrachten Leistungen. Die Verklagte hat die geäußerten Bedenken, wie in der Niederschrift über das Gespräch formuliert wurde, „zerstreut“ und die Überzeugung ausgedrückt, daß sich die Klägerin weiter einarbeiten wird. Unter diesen Umständen kann von einer Nichteignung, die die Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses erfordert, nicht die Rede sein.

Die der Klägerin ausgesprochene Kündigung war deshalb unbegründet. Das Bezirksgericht hätte bei richtiger rechtlicher Würdigung des im Hinblick auf die Kündigung ausreichend geklärten Sachverhalts deren Rechtsunwirksamkeit feststellen müssen.

§§ 6, 10 Abs. 2 der 1. DB vom 22. Dezember 1971 zur NVO (GBL II 1972 Nr. 1 S. 11); § 3 Abs. 6 der AO über die Ermittlung des Nutzens zur Vergütung von Neuerungen und Erfindungen vom 20. Juli 1972 (GBL II Nr. 48 S. 550); AO über die materielle Anerkennung von Werk tätigen für Einsparungen von volkswirtschaftlich wichtigen Energieträgern, Rohstoffen und Materialien vom 2. April 1981 (GBL I Nr. 11 S. 124); Ziff. 1.3.3. der OG-Richtlinie Nr. 30.

1. Ein im Gerichtsweg durchsetzbarer Anspruch auf Erhöhung der Vergütung für einen Neuerervorschlag besteht nur für solche Energieträger, Rohstoffe und Materialien, die in entsprechenden Rechtsvorschriften (hier: Anlage zur AO vom 2. April 1981) oder in zulässigen Festlegungen des Generaldirektors des Kombinars genannt sind und deren Einsparung das unmittelbare Ergebnis und nicht nur mittelbare Folge der Benutzung des Neuerer Vorschlags ist.
2. Eine auf der Grundlage einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung gezahlte Vergütung für einen Neuerervorschlag braucht auch dann nicht zurückgezahlt zu werden, wenn diese Entscheidung im Kassationsverfahren aufgehoben und festgestellt wird, daß der geltend gemachte Vergütungsanspruch nicht besteht.

OG, Urteil vom 28. Oktober 1983 - OAK 32/83.

Die Verklagten haben beim Kläger einen Neuerervorschlag eingereicht, dessen Benutzung zur Einsparung von Druckluft führte. Unter Berufung auf die AO vom 2. April 1981 forder-