

*Anmerkung:*

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

1. Der Leiter der Abt. Instandhaltung des Betriebes übernahm nach entsprechender Qualifizierung zum Schweißverantwortlichen diese Funktion.

2. Zur Durchsetzung des Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutzes wurde der Sicherheitsinspektor des Betriebes beauftragt, jährlich zwei Komplexkontrollen in jeder Produktionsstätte und in den Fachbereichen durchzuführen. Dazu erhielt er einen terminlich exakt bestimmten Kontrollplan. Über das Ergebnis der Kontrollen ist dem Direktor des Betriebes 2 Tage nach ihrer Durchführung schriftlich zu berichten. Die Kontrollfeststellungen werden von ihm mit den Leitern ausgewertet. Bei festgestellten Verletzungen von Leiterpflichten zur Durchsetzung und Durchführung des Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutzes werden Disziplinarmaßnahmen angewandt.

3. Der Direktor des Betriebes kontrolliert regelmäßig die Arbeitsschutzkontrollbücher der Fachdirektoren und der Produktionsstättenleiter und nimmt durch entsprechende Vermerke in die Belehrungsbücher Einfluß auf die Realisierung ihrer Leitungsverantwortung. Solche Kontrollen wurden auch gegenüber den ihnen nachgeordneten Leitern angewiesen.

4. Es wurde unverzüglich damit begonnen, an der Betriebsschule Lehrgänge zur Ablegung und Wiederholung des

Befähigungsnachweises im Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutz durchzuführen. Wegen Nichtdurchführung dieser bereit für 1983 getroffenen Festlegung wurde der zuständige Fachdirektor disziplinarisch zur Verantwortung gezogen.

5. Das Antihavarietraining an Betriebsanlagen und die Brandschutzübung für Werk tätige werden auf der Grundlage eines Jahresmaßnahmeplans des Direktors des Betriebes durchgeführt.

6. Informationen über das Havarie- und Brandgeschehen in anderen Betrieben werden in Dienstberatungen betriebsbezogen ausgewertet.

Die Gerichtskritik ist in einer Sicherheitskonferenz des VEB T. umfassend ausgewertet worden. An der Hauptverhandlung hatten Generaldirektoren aus Kombinat der Leichtindustrie, Direktoren und leitende Mitarbeiter sowie Sicherheits- und Brandschutzinspektoren aus verschiedenen Betrieben des Industriezweigs teilgenommen. In der Auswertung des Strafverfahrens vor diesem Personenkreis ging es vor allem um die planmäßige Arbeit der Betriebe zur Vorbeugung von Bränden, Havarien und Unfällen, insbesondere um die exakte Einhaltung der Rechtsnormen (Standards, Arbeitsschutzanordnungen u. ä.) zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit und um die Erfüllung der sich daraus ergebenden Pflichten in allen Verantwortungsbereichen.

BRUNO KLUDSSUWEIT,  
Direktor des Kreisgerichts Gera (Land)

## Rechtsprechung

### Arbeitsrecht \* 1

#### § 51 AGB.

**Beim Einspruch des Werk tätigen gegen einen Aufhebungsvertrag ist u. a. zu prüfen, durch welche Interessenlage die Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses bestimmt wurde. Wird festgestellt, daß die Initiative zur Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses vom Betrieb ausging, ist zu prüfen, ob er seiner Pflicht, dem Werk tätigen einen Änderungs- bzw. Überleitungsvertrag anzubieten, nachgekommen ist.**

Stadtgericht Berlin — Hauptstadt der DDR —, Urteil vom 1. November 1983 - BAB 124/83.

Der Kläger ist seit 1977 bei der Verklagten beschäftigt.

Die Prozeßparteien haben einen Aufhebungsvertrag zum 7. Januar 1983 abgeschlossen.

Der Kläger hat bei der Konfliktkommission gegen den Aufhebungsvertrag Einspruch erhoben, den diese zurückwies. Den Einspruch (Klage) gegen den Beschluß der Konfliktkommission wies das Stadtbezirksgericht ebenfalls ab. Zur Begründung führt es im wesentlichen aus, es gebe keine Gründe, aus denen zu schließen sei, daß bei Vertragsabschluß keine Willensübereinstimmung vorgelegen habe oder der Kläger unzulässig beeinflußt oder getäuscht worden sei.

Gegen das Urteil des Stadtbezirksgerichts hat der Kläger Berufung eingelegt und beantragt, den Aufhebungsvertrag für unwirksam zu erklären. Ferner hat er beantragt, die Verklagte zur Erstattung entgangenen Verdienstes zu verurteilen.

Dem Antrag des Klägers auf Unwirksamkeitserklärung des Aufhebungsvertrags war stattzugeben.

#### *Aus der Begründung:*

Nach dem unstrittigen Vorbringen der Prozeßparteien und den Aussagen des Zeugen H. vor dem Stadtbezirksgericht ist der Aufhebungsvertrag unter folgenden Umständen zustande gekommen:

Der Kläger hatte am 28. Dezember 1982 ohne Genehmigung des zuständigen Leiters unplanmäßig seinen Resturlaub angetreten und lediglich der Sekretärin des Bereichs den Urlaubsantrag hinterlassen. Die Verklagte forderte den Kläger zur sofortigen Arbeitsaufnahme auf und führte mit ihm am 29. Dezember 1982 wegen der planwidrigen Inanspruchnahme des Resturlaubs eine Aussprache. Dem Kläger wurde von der Verklagten gesagt, daß ihm auf Grund des dringenden Arbeitsauftrags, den er am 27. Dezember 1982 erhalten hatte, der Urlaub zum geforderten Termin nicht gewährt

werden kann. Der Kläger bestand jedoch hartnäckig auf der sofortigen Urlaubsgewährung. Er führte dazu persönliche Gründe an, insbesondere, daß er sein Kind aus Thüringen abholen wolle. Im Verlauf dieses Gesprächs, das nach Aussagen des Zeugen nicht unsachlich aber erregt verlief, ibot der Kläger der Verklagten einen Aufhebungsvertrag mit Wirkung zum 7. Januar 1983 an. Nachdem dieses Angebot unterbreitet worden war, gewährte die Verklagte dem Kläger den gewünschten Urlaub und fertigte den Aufhebungsvertrag unter dem Datum vom 3. Januar 1983 schriftlich aus. Als Grund wurde angegeben: Aufnahme einer anderen Tätigkeit.

Diesen Sachverhalt hat das Stadtbezirksgericht rechtlich fehlerhaft bewertet. Für die Beurteilung der Rechtswirksamkeit eines Aufhebungsvertrags kommt es maßgeblich darauf an, auf wessen Initiative die Auflösung des Arbeitsvertrags betrieben wird. Liegt die Initiative beim Betrieb, setzt der Abschluß des Aufhebungsvertrags voraus, daß der Betrieb dem Werk tätigen einen Änderungsvertrag über die Aufnahme einer zumutbaren anderen Arbeit oder, soweit das nächst möglich ist, einen Überleitungsvertrag angeboten und der Werk tätige dieses Angebot abgelehnt hat (§ 51 Abs. 2 AGB).

Für die Beantwortung der Frage, auf wessen Initiative das Arbeitsrechtsverhältnis beendet wurde, ist nicht ausschlaggebend, von wem der äußere Anstoß hierzu ausging. Es ist vielmehr zu prüfen, durch welche Interessenlage die Auflösung des Arbeitsvertrags bestimmt wurde. Diese vom Obersten Gericht auf seiner 11. Plenartagung am 15. März 1979 gegebene Orientierung hat das Stadtbezirksgericht nicht beachtet.

Die im Gespräch am 29. Dezember 1982 in einer erregten Auseinandersetzung abgegebene Erklärung des Klägers entsprach keinesfalls seiner eigenen Interessenlage. Für ihn bestand weder die Aussicht auf eine Tätigkeit in einem anderen Betrieb, wie das nach den vom Betrieb angegebenen Gründen für den Abschluß des Aufhebungsvertrags angenommen werden könnte, noch hatte er die Absicht, eine andere Tätigkeit aufzunehmen. Ihm konnte daher an der Aufhebung des Arbeitsvertrags nicht ernsthaft gelegen sein.

Anders ist die Interessenlage des Betriebes zu beurteilen. In den vorangegangenen Kaderngesprächen mit dem Kläger Ende September und Anfang Oktober 1982 wurde von den zuständigen Leitern zum Ausdruck gebracht, daß man mit den Arbeitsleistungen des Klägers nicht zufrieden war. Dem Kläger wurde — wie es in den Aktennotizen über diese Ge-