

aber auch zu Erfahrungen der Hochschullehrer in Lehre und Erziehung sowie bei der Leitung von Forschungsvorhaben sind eine notwendige Grundlage für die Fortbildungsseminare. Die Themen dafür sind in enger Zusammenarbeit mit den Sektionen Staats- und Rechtswissenschaft, aber auch mit den jungen Wissenschaftlern auszuwählen. Das ist ein wichtiges Betätigungsfeld für die Hochschulgruppen der VdJ. Zu bestimmten Themen sollten Thesen vorgegeben werden, um die Teilnehmer noch gründlicher auf die wissenschaftliche Diskussion einzustimmen.

2. Diese Zusammenkünfte können durch die Forschungsergebnisse junger Wissenschaftler bereichert werden. Werden z. B. Resultate von Dissertationen oder anderen wissenschaftlichen Arbeiten vorgestellt, dann gelingt es — wie das insbesondere die Erfahrungen aus der Sektion Strafrecht/Kriminalitätsverbeugung lehren —, die kooperative Arbeit zu fördern, Erkenntnisse schnell und unkompliziert an andere Lehrinrichtungen weiterzugeben und zu schöpferischen Überlegungen und Diskussionen anzuregen. Entsprechende Vorschläge sollten der Sektion Staats- und Verwaltungsrecht

der VdJ unterbreitet werden. Audi in diesem Zusammenhang könnten Thesen vorgegeben werden. Die Leitung der Diskussion sollte dem Autor übertragen werden.

3. Zu den Seminaren sollten Praktiker eingeladen werden, z. B. Mitglieder der Sektion Staats- und Verwaltungsrecht der VdJ, die in zentralen Staatsorganen oder bei den örtlichen Räten tätig sind. Sie könnten auch an bestimmten Themen als Referenten und Diskussionsleiter mitwirken.

Insgesamt ist einzuschätzen, daß das erste Fortbildungsseminar mit jungen Wissenschaftlern des Staats- und Verwaltungsrechts gute Ergebnisse brachte und deshalb bei allen Beteiligten Zustimmung fand. Die daraus erzielten Erkenntnisse sind in der weiteren Arbeit auf diesem Gebiet zu vertiefen und zu vervollkommen.

Den Universitäten und Hochschulen, den Dozenten und Teilnehmern ist für die bisherige Mitarbeit zu danken. Die Sektion Staats- und Verwaltungsrecht der VdJ wünscht sich von ihnen auch für die künftigen Vorhaben eine produktive Zusammenarbeit. -

Prof. Dr. sc. Wolfgang Surkau

Rechtsprechung

Arbeitsrecht * §

§§ 52, 41 Abs. 2 AGB.

1. Eine Willeübereinstimmung über den Tag der Auflösung des Arbeitsvertrags liegt dann vor, wenn das von einem Vertragspartner ausgehende terminliche Angebot von dem anderen Partner mit Einschränkungen oder Zusätzen angenommen wird und diese Einschränkungen oder Zusätze die Billigung des Vertragspartners finden, der das Vertragsangebot unterbreitet hat.

2. Die vom Betrieb vorzunehmende schriftliche Ausfertigung des Aufhebungsvertrags ist nicht rechtsbegründender Natur. Die Weigerung des Werkstätigen, den schriftlich ausgefertigten Aufhebungsvertrag zu unterschreiben, berührt nicht die Wirksamkeit eines zuvor mündlich abgeschlossenen Aufhebungsvertrags.

OG, Urteil vom 1. März 1985 - O AK 3/85.

Zwischen den Prozeßparteien ist streitig, ob das mit der Klägerin bestehende Arbeitsrechtsverhältnis durch Aufhebungsvertrag zum 31. Januar 1984 beendet worden ist. Die Klägerin, die davon ausgeht, daß zu dem genannten Zeitpunkt kein wirksamer Aufhebungsvertrag zustande gekommen sei, fordert für die Zeit vom 1. Februar bis zum 3. März 1984 vom Verklagten Schadenersatz, da sie erst am 5. März 1984 mit einem anderen Betrieb ein neues Arbeitsrechtsverhältnis begründet hat.

Der Antrag der Klägerin wurde von der Konfliktkommission als unbegründet abgewiesen, und auch das Kreisgericht hat ihre Klage als unbegründet abgewiesen.

Auf die Berufung der Klägerin hob das Bezirksgericht den Beschluß der Konfliktkommission und das Urteil des Kreisgerichts mit der Begründung auf, daß wegen der fehlenden Übereinstimmung über den Tag der Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses kein Aufhebungsvertrag zustande gekommen sei. Dadurch, daß der Betrieb in der Zeit vom 1. Februar bis zum 3. März 1984 der Klägerin eine weitere Beschäftigung nicht ermöglicht habe, hätte er Pflichten aus § 270 Abs. 1 AGB verletzt. Der Verklagte wurde zur Zahlung von Schadenersatz verpflichtet.

Der Präsident des Obersten Gerichts hat die Kassation des Urteils des Bezirksgerichts beantragt. Er rügt, daß die Annahme des Bezirksgerichts, zwischen den Prozeßparteien sei kein Aufhebungsvertrag abgeschlossen worden, weil der Tag der Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses nicht vereinbart worden sei, auf einer unzutreffenden rechtlichen Würdigung des im Ergebnis der Beweisaufnahme festgestellten Sachverhalts beruht (§ 52 Abs. 1 und 2 AGB).

Der Antrag hatte Erfolg.

Aus der Begründung:

Nach den im Instanzverfahren getroffenen Feststellungen hatte der Verklagte in einer Leistungseinschätzung am 9. August 1983 zum Ausdruck gebracht, daß die Klägerin in

ihrer 3V-jährigen Tätigkeit trotz bereits in der Vergangenheit kritizierter Mängel keine wesentlichen Fortschritte erzielt habe. Deshalb werde, falls sich bis zum 30. November 1983 keine positive Leistungsentwicklung abzeichnen sollte, in Erwägung gezogen, sie nicht weiter mit der vereinbarten Arbeitsaufgabe zu beschäftigen.

Ein Kadergespräch am 12. Dezember 1983, an dem verantwortliche Mitarbeiter des Betriebes und Vertreter der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung beteiligt waren, sollte der Verwirklichung der in der Leistungseinschätzung vom 9. August 1983 getroffenen Festlegungen dienen. Zu einer inhaltlichen Erörterung der Leistungsentwicklung der Klägerin seit dem 9. August 1983 kam es jedoch nicht, weil die Klägerin nach den übereinstimmenden Bekundungen der dazu vor dem Kreis- bzw. Bezirksgericht gehörten Zeugen gleich zu Beginn des Gesprächs erklärte, daß sie um die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag nachsuche. Als letzter Tag des bis dahin bestehenden Arbeitsvertrags wurde hierbei von der Klägerin zunächst der 31. Dezember 1983 benannt. Der Verklagte war damit einverstanden. Im weiteren Verlauf des Gesprächs bat die Klägerin jedoch um eine geringfügige Verschiebung des Termins für die Auflösung des Arbeitsvertrags, und zwar für den Fall, daß ein von ihr beabsichtigtes neues Arbeitsrechtsverhältnis noch nicht mit Wirkung ab 1. Januar 1984 zustande kommen sollte. Der Verklagte zeigte dafür Verständnis und nannte als letzten Tag für die Auflösung des Arbeitsvertrags den 31. Januar 1984. Die Klägerin akzeptierte diesen Vorschlag des Betriebes unter Hinweis darauf, daß sie sicher sei, bis dahin einen neuen Arbeitsvertrag abgeschlossen zu haben.

Tatsächlich war die Annahme der Klägerin, spätestens mit Wirkung ab 1. Februar 1984 einen neuen Arbeitsvertrag mit einem anderen Betrieb abschließen zu können, begründet. Auf Grund einer bereits am 10. Oktober 1983 beim VEB G. erfolgten Bewerbung erhielt sie von diesem Betrieb mit Schreiben vom 21. Dezember 1983 die Mitteilung, daß sie ab 1. Januar 1984 eine Tätigkeit als Mitarbeiterin im Büro des Betriebsdirektors aufnehmen könne. Der Aufforderung dieses Betriebes, deswegen am 29. Dezember 1983 in der Kaderabteilung zum Einstellungsgespräch vorzusprechen, leistete sie jedoch nicht Folge, so daß der VEB G. am 16. Januar 1984 erneut an die Klägerin schrieb, seine Bereitschaft zum Abschluß eines Arbeitsvertrags bekräftigte und sie um Mitteilung bat, wann sie die Tätigkeit aufnehmen wolle.

Die Klägerin zeigte kein Interesse, auf das Angebot des VEB G. einzugehen. Sie schloß erst ab 5. März 1984 mit einem anderen Betrieb einen Arbeitsvertrag ab. Statt dessen behauptete sie den Fortbestand des Arbeitsvertrags mit dem Verklagten über den 31. Januar 1984 hinaus und lehnte die Unterschrift auf einem ihr schriftlich vom Verklagten unterbreiteten Aufhebungsvertrag vom 18. Januar 1984, in dem die