

Auflösung des Arbeitsvertrags mit dem 31. Januar 1984 bezeichnet wurde, ab.

Nach diesen zweifelsfrei getroffenen Feststellungen hätte somit für die Klägerin die Möglichkeit bestanden, bereits ab 1. Januar 1984, spätestens aber ab 1. Februar 1984 mit dem VEB G. ein neues Arbeitsrechtsverhältnis zu begründen.

Daß der Aufhebungsvertrag zunächst nur mündlich abgeschlossen wurde, steht seiner Wirksamkeit nicht entgegen. Der Betrieb ist zwar — wie beim Abschluß eines Arbeitsvertrags — nach § 52 Abs. 2 AGB gehalten, „den Aufhebungsvertrag schriftlich unter Angabe der Gründe auszufertigen“, jedoch ist dieses Erfordernis nicht rechtsbegründender Natur. Daß die Klägerin es abgelehnt hat, den ihr später vom Betrieb schriftlich unterbreiteten Aufhebungsvertrag zu unterschreiben, vermag also das Zustandekommen des mündlich abgeschlossenen Aufhebungsvertrags nicht in Frage zu stellen.

Entgegen der Auffassung des Bezirksgerichts ist in diesem Aufhebungsvertrag auch der Tag der Auflösung des Arbeitsvertrags vereinbart worden (§ 52 Abs. 1 AGB). Zwar wurden unterschiedliche Termine für die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses in Erwägung gezogen. Der von der Klägerin zuerst zum 31. Dezember 1983 vorgeschlagene Termin wurde dann auf ihre Bitte hin verschoben, aber schließlich definitiv eine Übereinkunft darüber erzielt, daß als letzter Tag des bestehenden Arbeitsrechtsverhältnisses der 31. Januar 1984 gelten solle. Diesem Entgegenkommen des Betriebes hat die Klägerin vorbehaltlos und in der Gewißheit zugestimmt, spätestens zu diesem Zeitpunkt ein neues Arbeitsrechtsverhältnis begründet zu haben; eine Möglichkeit, die real war und die sogar noch früher hätte verwirklicht werden können.

Nach § 52 Abs. 2 Satz 3 AGB gelten für den Aufhebungsvertrag die §§ 41 und 43 Abs. 2 Satz 2 AGB entsprechend. Bezogen auf § 41 Abs. 2 AGB ergibt sich daraus, daß eine Willensübereinstimmung über den notwendigen Vertragsinhalt — beim Aufhebungsvertrag u. a. über den Tag der Auflösung des Arbeitsvertrags gemäß § 52 Abs. 1 AGB — auch dann gegeben ist, wenn ein mit Einschränkungen oder Zusätzen angebotener Vertragsabschluß das Einverständnis des anderen Vertragspartners findet. Das ist hier der Fall gewesen.

Das von der Klägerin am 12. Dezember 1983 ausgehende Angebot zum Abschluß eines Aufhebungsvertrags mit dem Zusatz, ggf. die beabsichtigte Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses zum 31. Dezember 1983 „geringfügig“ bis zum Abschluß eines neuen Arbeitsvertrags zu verschieben, ist mit diesem Zusatz von dem Verklagten akzeptiert worden. Von der Klägerin angenommen wurde sein Vorschlag, das Arbeitsrechtsverhältnis auf keinen Fall über den 31. Januar 1984 hinaus fortzusetzen.

Somit war eine Übereinkunft über den Tag der Auflösung des Arbeitsvertrags, der spätestens der 31. Januar 1984 sein sollte, gemäß § 52 Abs. 1 AGB erzielt worden. Daraus folgt, daß die Weigerung des Verklagten, die Klägerin über diesen Zeitpunkt hinaus weiterzubeschäftigen, nicht auf einer Pflichtverletzung des Betriebes nach § 270 Abs. 1 AGB beruht, deshalb ist ein hierauf gestützter Schadenersatzanspruch der Klägerin auch nicht begründet.

Das Bezirksgericht hat in seiner Entscheidung darüber hinaus die Auffassung vertreten, daß die angestrebte Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses vom Betrieb ausgegangen sei und deshalb für ihn nach § 51 Abs. 2 AGB die Rechtspflicht zum Angebot eines Überleitungsvertrages bestanden hätte. Dieses Angebot sei nicht erfolgt.

Inwieweit tatsächlich die Initiative vom Verklagten ausgegangen ist, kann im vorliegenden Verfahren dahingestellt bleiben. Der Klägerin ging es bei der Verfolgung ihrer Ansprüche nicht darum, einen möglicherweise zustande gekommenen Aufhebungsvertrag wegen des mangelnden Angebots eines Überleitungsvertrags durch den Betrieb für unwirksam erklären zu lassen, sondern Schadenersatz nach § 270 Abs. 1 AGB wegen der vom Betrieb verwehrten Weiterbeschäftigung in der Zeit vom 1. Februar bis 3. März 1984 zu erlangen. Deshalb hat sie auch ihre ursprünglich auf Feststellung der Unwirksamkeit des Aufhebungsvertrags gerichtete Klage in

der mündlichen Verhandlung vor dem Kreisgericht am 9. März 1984 zurückgenommen, nachdem sie zwischenzeitlich mit einem anderen Betrieb ein neues Arbeitsrechtsverhältnis begründet hatte.

Aber selbst wenn dieser Aufhebungsvertrag für unwirksam zu erklären gewesen wäre, hätten sich daraus keine Ansprüche — für diesen Fall nach § 60 Abs. 3 AGB auf entgangenen Verdienst — ergeben. Die Klägerin hat die ihr gebotene Möglichkeit, spätestens ab 1. Februar 1984 durch die Aufnahme einer Arbeit in einem anderen Betrieb den gleichen Verdienst wie vordem zu erzielen, nicht wahrgenommen. Daß sie dieses Einkommen zu verdienen unterlassen hat, beruht auf von ihr zu vertretenden Umständen, so daß sie sich diesen Betrag auf ihren Anspruch auf entgangenen Verdienst gegen den Verklagten hätte anrechnen lassen müssen (§ 60 Abs. 3 Satz 3 AGB). Dem von ihr gegenüber dem Verklagten im Rechtsmittelverfahren geltend gemachten Anspruch hätte also auch aus diesen Gründen nicht entsprochen werden können.

Auf Grund dieses unzweifelhaft festgestellten Sachverhalts erweist sich die Entscheidung des Bezirksgerichts als fehlerhaft. Sie war auf den Kassationsantrag aufzuheben. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Kreisgerichts konnte keinen Erfolg haben. Sie war daher als unbegründet abzuweisen (§ 162 Abs. 1 ZPO).

In diesem Sinne hat sich auch der im Kassationsverfahren mitwirkende Vertreter des Zentralvorstandes der IG Bau-Holz ausgesprochen.

## § 260 AGB.

**Zum Nachweis des ursächlichen Zusammenhangs zwischen Pflichtverletzung des Werk tätigen und Eintritt des Schadens als Voraussetzung für die Geltendmachung der arbeitsrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit.**

**Stadtgericht Berlin, Urteil vom 20. November 1984 — BAB 132/84.**

Der Verklagte ist beim Kläger als Leiter einer Gaststätte beschäftigt und in dieser Funktion verpflichtet, die jeweiligen Tageseinnahmen am folgenden Vormittag in der Abt. Ökonomie des Klägers abzuliefern, damit sie von dort aus bei der Staatsbank eingezahlt werden können.

Zwischen den Prozeßparteien besteht Streit darüber, ob der Umstand, daß der Verklagte entgegen seinen Arbeitspflichten sich für die Ablieferung eines Tageserlöses keine Quittung geben ließ, ursächlich dafür ist, daß dieser Tageserlös nicht bei der Staatsbank eingegangen ist und er deshalb für den entstandenen Schaden in Höhe eines Monatsgehalts materiell verantwortlich ist. Das war im Ergebnis vor dem Senat durchgeführte Beweisaufnahme zu verneinen.

### *Aus der Begründung:*

Das Stadtbezirksgericht ist zunächst richtigerweise davon ausgegangen, daß der Verklagte seine Arbeitspflichten verletzte, indem er entgegen der bestehenden Kassenordnung den Tageserlös bei der Abt. Ökonomie abführte, ohne sich die für den Nachweis der ordnungsgemäßen Übergabe notwendige Quittung ausstellen zu lassen. Die Handlungsweise des Verklagten ist jedoch für den Eintritt des Schadens nicht ursächlich. Seine Verantwortlichkeit hätte zur Voraussetzung gehabt, daß er nicht in der Lage war, über den weiteren Verbleib des Tageserlöses, der sich zunächst unstrittig in seinem Gewahrsam befand, Rechenschaft abzulegen. Zutreffend ist, daß er dies nicht durch Vorlage einer entsprechenden Quittung tun konnte, wie das bei ordnungsgemäßer Arbeit möglich gewesen wäre. Es war aber zu prüfen, ob sich die vom Kläger behauptete Übergabe des Tageserlöses an die zuständige Mitarbeiterin der Abt. Ökonomie möglicherweise auch durch andere Umstände nachweisen läßt.

Wie die ergänzende Beweisaufnahme durch den Senat ergab, ist das tatsächlich möglich. So geht aus dem Original des Tagesberichtes, dem Einlieferungsschein über einen Scheck aus diesen Tageseinnahmen, vor allem aber aus der Aussage der Zeugin F. in der mündlichen Verhandlung vor