

Rechtsprechung

Arbeitsrecht

§§ 49 Abs. 1, 270 Abs. 1 AGB.

1. Zu den Voraussetzungen, aus denen sich eine schlüssige Übereinkunft zwischen den Partnern des Arbeitsrechtsverhältnisses zum Abschluß eines Änderungsvertrages (hier: über Teilbeschäftigung) ergibt.

2. Die Nichtbeachtung der Schriftform bei Abschluß eines Änderungsvertrages durch den Betrieb stellt keine für den Schadenersatzanspruch eines Werk tätigen ursächliche Pflichtverletzung aus dem Arbeitsrechtsverhältnis dar, wenn die mit dem Änderungsvertrag (hier: über Teilbeschäftigung) erzielte Übereinkunft das Ergebnis des vom Werk tätigen geäußerten und vom Betrieb akzeptierten Willens war, in deren Folge der Werk tätige ein geringeres Arbeitseinkommen erhält.

OG, Urteil vom 18. Oktober 1985 - O AK 17/85.

Das Kreisgericht verpflichtete den verklagten Betrieb, an den Kläger Schadenersatz wegen entgangenen Verdienstes sowie wegen Rentenminderung zu zahlen.

Das Kreisgericht folgte damit der Behauptung des Klägers, der Betrieb trage nach dem früheren § 116 GBA bzw. nach § 270 Abs. 1 AGB die Verantwortung dafür, daß er im Zusammenhang mit einer ärztlich angeordneten und auf täglich 6 Stunden Arbeitszeit bemessenen Schonarbeit (diese bezog sich lt. Schreiben des Kreisgutachters auf die Zeit vom 13. Dezember 1976 bis zum 31. März 1977) nicht umfassend über die sich daraus ergebende Rechtslage aufgeklärt worden sei. So sei er vom Verklagten weder darüber informiert worden, daß die Schonarbeit zum 31. März 1977 beendet war, noch sei er danach aufgefordert worden, wieder voll zu arbeiten. Er sei deshalb davon ausgegangen, daß er auch in der Folgezeit Schonarbeit habe und nur 6 Stunden täglich zu arbeiten brauche. Von einer dadurch bewirkten Einkommensminderung habe er nichts bemerkt. Erst am 28. September 1982 habe er anlässlich der Rentenberechnung infolge zwischenzeitlich eingetretener Invalidität erfahren, daß eine andere Sach- und Rechtslage bestand. Die seit dem 1. April 1977 bis zum 5. August 1981 tatsächlich geleistete — und vom Betrieb auch nur bezahlte — tägliche Arbeitszeit von 6 Stunden habe sich im Umfang des von ihm erhobenen Klageanspruchs negativ auf sein Arbeitseinkommen sowie auf seine Rentenansprüche ausgewirkt. Bei Kenntnis der wahren Sach- und Rechtslage, die ihm vom Betrieb nicht erläutert worden sei, hätte er bis zum Eintritt seiner Invalidität voll gearbeitet.

Das Kreisgericht hat die den Schadenersatzanspruch des Klägers begründende Pflichtverletzung des Verklagten nach dem früheren § 116 GBA bzw. nach § 270 Abs. 1 AGB darin erblickt, daß der Betrieb nicht hätte nachweisen können, mit dem Kläger ab 1. April 1977 einen Änderungsvertrag über Teilbeschäftigung abgeschlossen zu haben. Auch sei nicht bewiesen, daß dem Kläger vom Betrieb das Ende der Schonarbeit mitgeteilt worden sei.

Der Präsident des Obersten Gerichts hat die Kassation des Urteils des Kreisgerichts beantragt. Er hat gerügt, daß dieses Urteil auf einer unzutreffenden Sachverhaltsfeststellung beruhe und zur Frage des Abschlusses eines Änderungsvertrages sowie zu den Voraussetzungen einer Schadenersatzpflicht des Verklagten eine fehlerhafte Rechtsauffassung enthalte. Der Kassationsantrag hatte Erfolg.

Aus der Begründung:

Nach dem vorliegenden Beweisergebnis steht fest, daß der Kläger nach Ablauf der Schonarbeit ab 1. April 1977 bis zu seiner Invalidisierung am 5. August 1981 an den Arbeitstagen 6 Stunden gearbeitet und auch nur für diese Arbeitszeit Lohn erhalten hat. Deshalb erscheint seine Behauptung, nicht bemerkt zu haben, damit auch weniger Arbeitseinkommen (nach der von ihm vorgenommenen Berechnung immerhin durchschnittlich 225 M im Monat) erzielt zu haben, unglaubwürdig, ohne daß jedoch diesem Umstand aus den nachfolgenden Gründen näher nachgegangen zu werden braucht.

Ob der Kläger bereits bei Beginn der Schonarbeit über deren Dauer unterrichtet worden ist, kann gleichfalls dahingestellt bleiben. Es trifft nach den in der mündlichen Verhand-

lung vor dem Kreisgericht erhobenen Beweisen jedoch nicht zu, daß dem Kläger nicht das Ende der Schonarbeit bekannt gewesen sei. Der dazu gehörte Zeuge M. hat unmißverständlich erklärt, daß er dem Kläger den Ablauf der Schonarbeit nach einem Vierteljahr mitgeteilt hat, verbunden mit dem Hinweis, daß er nunmehr wieder voll arbeiten müßte. Auf die Bekundung dieses Zeugen wird auch im Urteil des Kreisgerichts Bezug genommen. Da es sich bei diesem Zeugen um den unmittelbaren Vorgesetzten des Klägers gehandelt hat, stimmt folglich die vom Kreisgericht getroffene Feststellung nicht, der Betrieb hätte nicht den Nachweis darüber führen können, den Kläger von der Beendigung der Schonarbeit informiert zu haben. Das Gegenteil ist der Fall. Es hätte davon ausgegangen werden müssen, daß dem Kläger der Ablauf der Schonarbeit bekannt war.

Wenn der Kläger dennoch in der Folgezeit nicht wieder voll, sondern weiterhin nur 6 Stunden täglich gearbeitet hat, so nicht deshalb, wie vom Kreisgericht angenommen, weil er vom Betrieb nicht über das Ende der Schonarbeit informiert wurde, sondern weil dies seinem Wunsch entsprach. Auch dazu sind die Bekundungen des Zeugen M. eindeutig. Danach hat der Kläger eine nach Ablauf der Schonarbeit angebotene Weiterbeschäftigung auf der Grundlage der gesetzlichen Arbeitszeit von 8³/₄ Stunden täglich ausschließlich deshalb abgelehnt, weil er nach eigenem Vorbringen befürchtete, daß er damit 150 M Rente verlieren würde. In ähnlichem Sinne hat er sich auch gegenüber dem Zeugen Z. geäußert.

Von einer nach dem früheren § 116 GBA bzw. nach § 270 Abs. 1 AGB relevanten und für die Verkürzung der Arbeitszeit des Klägers ursächlichen Pflichtverletzung des Betriebes kann mithin nicht die Rede sein. Zwar ist die Erklärung des Klägers gegenüber seinem mittelbaren Leiter, dem Zeugen M., nach Beendigung der Schonarbeit weiterhin nur 6 Stunden täglich arbeiten zu wollen, der Kaderabteilung übermittelt, aber von dieser nicht exakt als Angebot des Klägers zum Abschluß eines Änderungsvertrages bearbeitet worden. Für die Schriftform hätte der Betrieb sorgen müssen.

Der Kläger hat danach mehrere Jahre lang mit Billigung des Verklagten an den Arbeitstagen nur noch 6 Stunden gearbeitet. Er ist auch nur im Umfang dieser tatsächlichen Arbeitsleistung entlohnt worden. Insoweit lag eine schlüssige Übereinkunft zwischen den Partnern des Arbeitsrechtsverhältnisses über die Teilbeschäftigung vor. Zu ihrer Wirksamkeit bedurfte es nicht der Schriftform. Die dem entgegenstehende Auffassung des Kreisgerichts wird dieser aus den tatsächlichen Gegebenheiten abzuleitenden Rechtslage nicht gerecht.

Insgesamt zeigt sich, daß das Klagebegehren des Klägers unbegründet war. Seine Einkommensminderung vom 1. April 1977 an und die daraus resultierende geringere Rente bei Eintritt seiner Invalidität sind nicht das Ergebnis durch den Betrieb zu vertretender Rechtspflichtverletzungen nach § 116 GBA bzw. nach § 270 Abs. 1 AGB. Sie sind vielmehr allein darauf zurückzuführen, daß der Kläger in Kenntnis der am 31. März 1977 abgelaufenen Schonarbeit an einer Vollbeschäftigung danach nicht interessiert war. Damit waren keine Voraussetzungen für einen Schadenersatzanspruch des Klägers für die Vergangenheit und die Zukunft gegeben.

Deshalb war das Urteil des Kreisgerichts aufzuheben. Die Klage auf Schadenersatz war auf der Grundlage des ausreichend aufgeklärten und nunmehr richtig festgestellten Sachverhalts im Wege der Selbstentscheidung als unbegründet abzuweisen.

§§ 254 ff. AGB.

Das Fernbleiben eines Werk tätigen von der Arbeit stellt sich nicht als unentschuldig dar und rechtfertigt nicht die Feststellung, daß eine Fehlschicht vorliegt, wenn der Betrieb durch Versäumnisse des Werk tätigen die Gründe für das Fernbleiben zwar erst nachträglich erfährt, diese aber beachtlich sind (hier: ärztliche Bescheinigung über das Erfordernis der Vorbereitung auf einen diagnostischen Eingriff).