

# Kündigungen aus politischen oder unsozialen Gründen

Durch die im § 5 der Verordnung über Kündigungsrecht vom 7. Juni 1951 vorgesehene einheitliche Kündigungsfrist von nur 14 Tagen sowohl für Arbeiter als auch Angestellte ohne Rücksicht auf Dauer der Betriebszugehörigkeit oder Familienstand ist die soziale Sicherheit des einzelnen schwer beeinträchtigt. Denn damit schwebt er täglich in der Gefahr, binnen 2 Wochen Arbeit und Brot zu verlieren. Zwar bedarf es zu jeder Kündigung formal der Angabe eines Grundes, doch wird von einem volkseigenen Betrieb oder einer Verwaltung ein Grund schnell gefunden und vom Arbeitsgericht als zutreffend anerkannt, wenn es darum geht, einen unbequemen Arbeitnehmer loszuwerden.

## „Nicht Mitglied des FDGB“ – gekündigt

So erging es Emil Rindermann aus Marienberg, dem die Handelsorganisation in Dresden zum 31. März 1950 kündigte, da er sich „beharrlich geweigert“ habe, dem FDGB als Mitglied beizutreten.

Rindermann erachtet jedoch die Kündigung als rechtsunwirksam, da sie gegen das Gesetz verstößt. Zwar klagt er nicht auf Aufhebung der Kündigung, er steht mittlerweile in einem neuen Anstellungsverhältnis, aber er begründet mit dem an sich gegebenen Fortbestehen seines Beschäftigungsverhältnisses eine Gehaltsforderung für die Zeit vom 1. April bis 17. Mai 1950.

Das Arbeitsgericht, das Rindermann anrief, gab ihm auch recht, da die Kündigung mit der Verfassung im Widerspruch stehe, daher nichtig sei und somit die Gehaltsforderung zu Recht bestehe.

Gegen diese erstinstanzliche Entscheidung legte die Handelsorganisation Berufung beim Landesarbeitsgericht in Dresden ein, welches das erstinstanzliche Urteil nunmehr aufhob. Das Landesarbeitsgericht Dresden stellte sich am 21. August 1950 auf den Standpunkt, daß zwar die Mitgliedschaft im FDGB freiwillig sei, „also nicht erzwungen werden darf“; jedoch „sollte schließlich jeder Werktätige aus einer selbstverständlichen Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft heraus die . . . antifaschistisch-demokratische Ordnung nicht nur innerlich bejahen, er sollte sich vielmehr vorbehaltlos für sie einsetzen, . . . und aus dieser Erkenntnis heraus dem FDGB als Mitglied angehören“. Das gelte vor allem für Angehörige der volkseigenen Betriebe, zu denen auch die HO gehöre. „Wenn also einer ihrer Angestellten . . . sich beharrlich weigert, dem FDGB als Mitglied beizutreten . . . dann ist dies symptomatisch für seine innere und gesellschaftliche Ausrichtung, . . . dann hat die Beklagte . . . seine Einstellung . . . einer scharfen Nachprüfung zu unterziehen und ihn zu entlassen, wenn sich herausstellen sollte, daß er sie ablehnt.“

Die Berufungsinstanz nennt es einen „bedenklichen Irrtum“, wenn das Arbeitsgericht meine, der feindlichen Haltung Rindermanns zum FDGB „keine ausschlaggebende rechtliche Bedeutung beimessen zu können“. Das Arbeitsgericht habe das „all zu leicht genommen“. Erschwerend wertete die Berufungsinstanz, daß Rindermann nicht nur seinen Beitritt zum FDGB verweigerte, sondern das, was ihn hierbei innerlich bewegte, auch anderen Arbeitskollegen gegenüber zum Ausdruck brachte, „alles Vorgänge, die an sich schon die

Einstellung des Klägers zu unserer antifaschistisch-demokratischen Ordnung in einem recht bedenklichen Licht erscheinen lassen“. . . . „Einen derartigen Mann konnte und durfte die Beklagte nicht länger in ihrem Betrieb dulden; nicht etwa deshalb, weil der Kläger sich beharrlich geweigert hatte, dem FDGB beizutreten, sondern im Hinblick auf die Gründe, die ihn veranlaßt hatten, diesen Beitritt abzulehnen; denn diese Gründe waren es, die ihn für einen Betrieb wie den der Beklagten auf die Dauer als untragbar erscheinen lassen mußten.“ Das Arbeitsgericht bereits hätte Rindermanns Klage abweisen müssen, und deshalb wird nun in der Berufungsverhandlung das angefochtene Urteil entsprechend abgeändert.

## „Strukturelle Betriebsveränderungen“ – gekündigt

Ein beliebtes Mittel, um insbesondere aus politischen Gründen unbequeme Arbeitnehmer loszuwerden, ist die Kündigung wegen struktureller Veränderungen des Betriebes. Dieser Kündigungsgrund wird immer als rechtswirksam anerkannt. So heißt es in dem Urteil des Landesarbeitsgerichtes Berlin vom 9. 11. 1951, Aktenzeichen 1 Sa 44/51, das wegen seiner prinzipiellen Bedeutung in „Arbeit

und Sozialfürsorge“ Nr. 2/1952 abgedruckt ist, „die Berufungsverhandlung habe klar ergeben, daß die Beklagte auf Grund einer Auflage des Staatssekretariats für Materialversorgung in Auswirkung des Arbeitskräfteplanes und zur Herabsetzung der Selbstkosten eine beträchtliche Zahl von Arbeitern zu entlassen hatte“. Das Gericht bezeichnet diese Maßnahmen zur planmäßigen Verwendung von Arbeitskräften und ihre Auswirkungen auf den Betrieb ausdrücklich als „strukturelle Veränderungen des Betriebes“. Und das Gericht weist die Anfechtung einer Kündigung, die wegen struktureller Veränderung in einem Betrieb ausgesprochen wurde, ab, da „die betriebliche und gesellschaftliche Notwendigkeit der . . . getroffenen Maßnahmen keiner weiteren Erörterung und keines Beweises“ bedarf. „Die Kündigung der von dieser Maßnahme betroffenen Arbeiter muß hiernach als unumgänglich angesehen werden.“

Die in Fällen struktureller Veränderung in Betrieben entlassenen Arbeiter werden dann von den Arbeitsämtern zur „planmäßigen Verwendung“ erfaßt und in ihnen berufsferme Arbeitsstellen, wie Uranbergbau, zwangseingewiesen.

## Nicht „demonstriert“ – gekündigt

Der Gemeinderat Leubsdorf in Sachsen kündigte dem Verwaltungsangestellten Heinz Nobst, weil er bei einer Demonstration der Leubsdorfer Bevölkerung gegen den Bauern Häntzschel nicht „im Demonstrationzug, wo er als Angestellter der öffentlichen Verwaltung nach Ansicht der fortschrittlichen demokratischen Kräfte hingehört hätte, sondern im Gehöft dessen gestanden“ habe, „gegen den die Demonstration überhaupt durchgeführt worden war“, wie es später in den Entscheidungsgründen heißt. Nobst, der daraufhin den Gemeinderat beim Arbeitsgericht Chemnitz verklagte, um die Rechtsunwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung zu erwirken, wurde jedoch am 10. Juli 1950 mit seiner Klage abgewiesen. „Der vorliegende Rechtsstreit ist

Jeder hat als Mitglied der Gesellschaft Recht auf soziale Sicherheit und Anspruch darauf, durch innerstaatliche Maßnahmen oder internationale Zusammenarbeit und gemäß dem Aufbau und den Mitteln jedes Staates in den Genuß der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte zu kommen, die für seine Würde und die freie Entwicklung seiner Persönlichkeit unumgänglich sind.

## UN-Erklärung der Menschenrechte Artikel 22