

Plangrundgefüges hinausläuft und damit auf eine Gefährdung der Lebensinteressen unseres Volkes. Gerade hierauf hat das Berufungsgericht ein ganz besonderes Gewicht gelegt. Deshalb gab es hier nach Meinung des Berufungsgerichtes nur eine Antwort: die fristlose Entlassung des Klägers."

#### Auf staatliche Anweisung gekündigt

Nach § 9 b der Verordnung über Kündigungsrecht ist eine fristlose Entlassung rechtswirksam, wenn sie von einem staatlichen Untersuchungs- oder Kontrollorgan verlangt wird. In einem derartigen Falle hat nach ständiger Rechtsprechung das Arbeitsgericht nicht das Recht zu prüfen, ob das Verlangen begründet und damit rechtmäßig ist oder nicht.

Dementsprechend wurde der Angestellte Walter Obst mit seiner Klage gegen die fristlose Kündigung durch die Stadt Stendal vom Arbeitsgericht in Stendal abgewiesen. Der Be-

auftragte für staatliche Kontrolle hatte am 26. Januar 1952 verlangt, „daß Obst zur Disposition gestellt wird“. Obst hatte eine Schlachtgenehmigung ausgestellt für einen Betrieb, der sein Soll noch nicht erfüllt hatte und daher nicht schlachten durfte. „Das Gericht steht... auf dem Standpunkt, daß das Schreiben des Beauftragten der staatlichen Kontrolle... als Verlangen auf fristlose Entlassung anzusehen war. Die Beklagte war verpflichtet, solchem Verlangen nachzukommen.“ Das Arbeitsgericht hält sich in seinem Urteil nicht für „befugt, die Gründe zu überprüfen, die das staatliche Untersuchungs- oder Kontrollorgan zu seinem Verlangen bewegt haben, oder gar festzustellen, wie weit dieses seine Befugnisse mißbraucht hat“. Die Tatsache des Verlangens auf Entlassung allein „rechtfertigt nach dem oben zitierten Paragraphen die fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses“.

So wird durch § 9 b nicht nur das Recht auf soziale Sicherheit, sondern auch der Anspruch auf Rechtsschutz durch die Gerichte verletzt.

#### DOKUMENT NR. 121

##### Verordnung über Kündigungsrecht.

Vom 7. Juni 1951

Auf Grund § 39 des Gesetzes der Arbeit vom 19. April 1950 zur Förderung und Pflege der Arbeitskräfte, zur Steigerung der Arbeitsproduktivität und zur weiteren Verbesserung der materiellen und kulturellen Lage der Arbeiter und Angestellten (GBl. S. 349) wird verordnet:

#### II.

##### Kündigung und Kündigungsfristen

#### § 5

Nach Ablauf der ersten beiden Wochen der Beschäftigung gilt eine Kündigungsfrist von vierzehn Tagen zum Arbeits-schluß. Die Kündigung erfolgt schriftlich unter Angabe von Gründen.

#### § 9

Das Arbeitsvertragsverhältnis kann ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beendet werden, wenn

- a) der Beschäftigte durch sein Verhalten gegen die Grundsätze der antifaschistisch - demokratischen Ordnung verstößt;
- b) die fristlose Entlassung des Beschäftigten von einem zuständigen staatlichen Untersuchungs- oder Kontrollorgan verlangt wird;

#### § 19

Diese Verordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1951 in Kraft.

Berlin, den 7. Juni 1951

Die Regierung  
der Deutschen Demokratischen Republik

Ulbricht

Stellvertreter des Ministerpräsidenten

Ministerium für Arbeit

Chwalek

Minister

Aus: Gesetzblatt der DDR vom 14. 6. 1951, Nr. 69, S. 550.

#### DOKUMENT NR. 122

Es wird gebeten, bei allen Eingaben das nachstehende Aktenzeichen anzugeben.

— I Sa 83/50 —

Verkündet  
am 21. 8. 1950  
(gez.) Marschner  
Urkundsperson.

Rechtsmittelbelehrung.  
— Gegen dieses Urteil ist kein Rechtsmittel zulässig. (Arbeitsgerichtsgesetz § 8 Abs. 4).

#### Im Namen des Volkes!

In Sachen des Emil Rindermann in Marienberg, Zschopauer Straße 599 C,

gegen die Handelsorganisation HO Sachsen, Dresden N 23, Weinbergstr. 24,

wegen Zahlung von Gehalt  
erkennt das Landesarbeitsgericht Sachsen in Dresden auf die mündliche Verhandlung vom 21. Aug. 1950 ... für Recht:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil — I Arb. 178/50 — des Arbeitsgerichts zu Chemnitz vom 9. 6. 1950 aufgehoben.

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger hat auch die gesamten Kosten beider Rechtsgänge nach einem Streitwert von DM 513.— zu tragen.

gez. Kühn      gez. Paul      gez. Gebauer

#### Tatbestand!

Das Anstellungsverhältnis des seit dem 19. 10. 1949 als Angestellter bei der Beklagten mit einem Monatsgehalt von 342.— DM tätig gewesenen Klägers ist im Einverständnis mit der BGL am 15. 2. 1950 fristgemäß für den 31. 3. 1950 gekündigt worden. Man hat ihn bis dahin auch entlohnt. Der Kläger hat sich u. a. beharrlich geweigert, dem FDGB als Mitglied beizutreten. Das hat man ihm vor allem zum Vorwurf gemacht. Sein beim Geschäftsführer und BGL-Vorsitzenden eingelegter Einspruch ist erfolglos geblieben. Seit dem 17. 5. 1950 steht er in einem neuen Anstellungsverhältnis. Er hält die Kündigung für einen Verstoß gegen das Gesetz und demzufolge für rechtsunwirksam. Daraus schließt er auf

das Fortbestehen seines Beschäftigungsverhältnisses jedenfalls bis zum 17. 5. 1950 und daraus wiederum auf die Verpflichtung der Beklagten, ihn bis dahin vertragsgemäß zu entlohnen. Diesen Gehaltsanspruch hat er auf 513.— DM beziffert und demzufolge beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn diesen Betrag zu zahlen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Antrages auf Abweisung der Klage eingewendet:

Die Kündigung sei fristgemäß durchgeführt worden. Sie habe auch die Zustimmung der BGL gefunden. Sie entspreche somit allen gesetzlichen Voraussetzungen. Die Kündigung sei auch sachlich berechtigt. Bei der Protestkundgebung gegen die Demontagen in Watenstaedt-