

empfinde, als der einzige, der dem FDGB noch nicht beigetreten sei, der Kläger sei, ist dieser mit einer Begründung begünstigt, die nicht überhört werden darf: Die Gewerkschaft sei nur ein verlängerter politischer Arm, mit Politik wolle er aber nichts zu tun haben, das vertrage sich nicht mit seiner Anschauung.

Auf eine ähnliche Einstellung sind auch andere Mitarbeiter des Klägers sowie BGL-Mitglieder gestoßen, soweit sie sich darüber mit dem Kläger unterhalten haben. Aber nicht nur das. Den Zeugen Wittig, der sich mit ihm nicht nur einmal über die Ziele, die sich die Arbeiterklasse gestellt hat, und über die Einstellung der Belegschaftsmitglieder in den volkseigenen Betrieben zu diesen Zielen auseinandergesetzt hat, hat er bei derartigen Gelegenheiten wiederholt davon, daß der Zeuge in seiner politischen Einstellung falsche Wege gehe, mit folgender Begründung zu überzeugen versucht: Politik sei strafbar, dies resultiere aus seiner religiösen Einstellung.

Alles Vorgänge, die an sich schon die Einstellung des Klägers zu unserer antifaschistisch-demokratischen Ordnung in einem recht bedenklichen Licht erscheinen lassen, und doch werden sie von dem überboten, wovon der Zeuge Gelfert berichtet hat. Gelegentlich einer in einer Belegschaftsversammlung von der ganzen übrigen Belegschaft ausnahmslos angenommenen Resolution zu den Konkurrenz-Demontagen in Watenstaedt-Salzgitter hat der Kläger als einziger sich der Stimme enthalten und dies, nachdem er darum gebeten und die Erlaubnis hierzu erhalten hatte, wörtlich dahin begründet: „Ich enthalte mich der Stimme, weil ich ein Diener des Höchsten bin.“ Als dies die Versammlung mit Gemurmel, das wohl mit Recht als verhaltene Empörung gedeutet werden darf, zur Kenntnis genommen hatte, propagierte er für seine religiöse Überzeugung in einer Weise, daß schließlich durch laute Zwischenrufe, die von allen Seiten fielen, der Sinn und Zweck der Kundgebung verwischt wurde und sie selbst dadurch an Bedeutung verlor.

...  
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. Daß dies in dem Kündigungsschreiben der Beklagten nicht so klar zum Ausdruck gelangt ist, wie dies vielleicht geboten gewesen wäre, ist nicht danach angetan, die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung des Anstellungsverhältnisses des Klägers infrage zu stellen. Dieser vom Kläger vertretene Standpunkt ist auch deshalb abzulehnen, weil die Beklagte die Entlassung des Klägers angesichts seiner offenbar gewordenen politischen und gesellschaftlichen Einstellung dem schuldig geworden war, dem sie mit allen ihren Objekten letzten Endes gehört, nämlich dem Volk.

Schuldig geworden war sie diese Maßnahme darüber hinaus auch ihrer Belegschaft, die, wie in dem vom BGL-Vorsitzenden gegengezeichneten Kündigungsschreiben eindeutig zum Ausdruck gebracht worden ist, jede weitere Zusammenarbeit mit dem Kläger abgelehnt hat. Anders kann es schließlich auch nicht gut sein. Auf die Dauer kann die Belegschaft eines Betriebes, der dem Volk gehört, mit einem Mann wie dem Kläger nicht zusammenarbeiten, vor allem dann nicht, wenn sich dieser Mann allen gut gemeinten Versuchen seiner Arbeitskollegen, ihn eines Besseren zu belehren, auf die Dauer so unzugänglich erweist, wie dies der Kläger getan hat. Wenn der letztere glaubt, bestreiten zu können, daß die Belegschaft bereits vor der Kündigung seines Anstellungsverhältnisses erklärt habe, nicht mehr mit ihm zusammenarbeiten zu wollen, daß sie dies vielmehr erst erklärt habe, als er bereits im Besitze des Kündigungsschreibens gewesen sei, dann bestreitet er etwas, was er mit gutem Gewissen nicht bestreiten kann.

Völlig verfehlt ist schließlich die Berufung des Klägers auf die in Artikel 41 der Verfassung der Deutschen Demokra-

tischen Republik jedem Bürger gewährleistete volle Glaubens- und Gewissensfreiheit. Dieser verfassungsrechtliche Schutz versagt dort, wo er mit den Lebensfragen des deutschen Volkes in Widerstreit gerät. Das ist hier der Fall. Der Kläger steht, was die Lebensfragen des deutschen Volkes anlangt, im Lager des USA-Imperialismus und damit des Todfeindes unseres Volkes. Ihn darin von Staats wegen auch noch schützen zu wollen, wäre wohl ein kaum noch zu überbietender Hohn auf unsere Verfassung.

Das Arbeitsgericht hätte deshalb anstelle zu verurteilen, die Klage abweisen müssen. In diesem Sinne war auf die Berufung der Beklagten in entsprechender Abänderung des angefochtenen Urteils zu erkennen.

Auf diesem Ergebnis beruht die Verpflichtung des Klägers, die gesamten Kosten beider Rechtsgänge zu tragen.

gez. Paul gez. Gebauer gez. Kühn  
Streitwert: DM 513.—

P/Mar.

9. 2. 51 LRS  
657/121 Rch 30 x

## Strukturelle Veränderung des Betriebes

DOKUMENT NR. 123

Urteil des LAG Berlin  
vom 9. November 1951 - 1 Sa 44/51 -

Aus den Entscheidungsgründen:

Dem Kläger, der bei der Beklagten als Transportarbeiter beschäftigt war, wurde mit Schreiben vom 27. April 1951 wegen struktureller Veränderung des Betriebes fristgemäß gekündigt. Mit ihm wurde noch weiteren Arbeitern gekündigt. Der Kläger behauptet, die Kündigung sei rechtsunwirksam, da der angegebene Grund nicht ausreichend und außerdem nicht zutreffend wäre. Auch habe der Betrieb die gemäß Ziffer 17 des Kontrollratsbefehles Nr. 3 vom 17. Januar 1946 zu erstattende Vorausmitteilung bei Massenentlassungen an das Amt für Arbeit (heute Abteilung für Arbeit. D. Red.) unterlassen.

Es war zunächst zu prüfen, ob die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung des Klägers gegen die Bestimmungen des § 38 der Verordnung zur Förderung und Pflege der Arbeitskräfte vom 5. Mai 1950 (VOBl. S. 103) verstößt. Der § 38 bestimmt, daß eine Kündigung unzulässig und rechtsunwirksam ist, wenn nicht gleichzeitig bei ihrem Ausspruch Kündigungsgründe angegeben werden. Bei dieser Bestimmung handelt es sich nicht lediglich um ein formales Erfordernis, so daß etwa die Angabe irgendwelcher beliebiger Gründe die Kündigung bereits wirksam sein ließe. Nach ständiger Rechtsprechung der Arbeitsgerichte in der Deutschen Demokratischen Republik (auf Grund des gleichlautenden § 38 des Gesetzes der Arbeit) und der in Groß-Berlin übereinstimmend vertretenen Auffassung wird hiermit vielmehr die Wertung der Kündigungsgründe gefordert. Der § 38 gibt

allerdings in seinem Wortlaut keine Maßstäbe für die geforderte Wertung. Die Kündigungsverordnung vom 17. August 1951 (in der DDR vom 7. Juni 1951), die solche Maßstäbe enthält, kann auf den vorliegenden Fall noch nicht angewendet werden. Die Wertmaßstäbe müssen also aus Sinn und Zweck der Verordnung vom 5. Mai 1950 gewonnen werden. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts ergibt sich hieraus eine Wertung der Kündigung nach Beweggrund, Zweck und sozialem Erfolg. Ihre Vereinigung finden diese Gesichtspunkte im Begriff der „Notwendigkeit“, d. h. eine Kündigung ist rechtswirksam, wenn sie das notwendige Mittel zur Gestaltung der betrieblichen Verhältnisse ist. Da die betrieblichen Verhältnisse jedoch nur im Zusammenhang mit den gesellschaftlichen Verhältnissen betrachtet werden können und die Betriebsbelegschaft selber einen Teil der Gesellschaft darstellt, heißt das zugleich, daß die Anwendung dieses Mittels im Interesse der Gesellschaft erforderlich sein muß bzw. den gesellschaftlichen Interessen und Erfordernissen nicht widersprechen darf. Aus diesen Erwägungen folgt zweierlei, nämlich 1. daß eine Kündigung aus persönlichen, betrieblichen oder gesellschaftlichen Gründen erfolgen kann und 2. daß die bei der Kündigung angegebenen Gründe ihre Notwendigkeit hinreichend klar erkennen lassen müssen. Soweit das der Fall ist, sind die Gründe für die Wirksamkeit der Kündigung ausreichend. Bei der Wertung der Kündigungsgründe durch das Arbeitsgericht kommt es außerdem darauf an, festzustellen, ob die der Kündigung zugrunde liegenden Tatsachen mit den bei ihrem Ausspruch angegebenen