

„Sie haben gegen § 7 der Dienstordnung der Regierung der Deutschen Demokratischen Republik vom 3. November 1949 in Verbindung mit § 11, 4a des Tarifvertrages VBV vom 1. Februar 1949 verstoßen. Wir sehen uns deshalb genötigt, Ihnen Ihr Arbeitsverhältnis fristlos zum 31. Dezember 1951 gemäß § 9 Abs. e) des neuen Kündigungsgesetzes vom 14. Juni 1951 zu kündigen.“

Der Kläger hat beim Arbeitsgericht E. Klage erhoben. Da er im Termin am 4. März 1952 nicht erschienen war, erging auf Antrag der Verklagten ein Versäumnisurteil. Der Kläger hat dagegen Einspruch eingelegt. Das Arbeitsgericht in E. hat am 18. März 1952 das Versäumnisurteil aufgehoben und der Klage stattgegeben. Es hat die fristlose Entlassung vom 29. Dezember 1951 für unwirksam erklärt und die Verklagte verurteilt, an den Kläger Gehalt für die Zeit vom 1. Januar bis 18. März 1952 in Höhe von 1094,40 DM zu zahlen. Die Berufung der Verklagten gegen das Urteil hat das Landesarbeitsgericht in E. am 26. Mai 1952 als unbegründet zurückgewiesen.

Beide Gerichte sind der Auffassung, daß die Kündigung der Verklagten § 5 der Verordnung über Kündigungsrecht vom 7. Juni 1951 verletze, weil das Kündigungsschreiben nicht den zur Kündigung führenden Tatbestand enthalte.

Der Generalstaatsanwalt der Deutschen Demokratischen Republik hat die Kassation der beiden Urteile beantragt.

Aus den Gründen:

Der Kassationsantrag ist begründet.

§ 5 der Verordnung über Kündigungsrecht vom 7. Juni 1951 bestimmt, daß die Kündigung schriftlich unter Angabe von Gründen zu erfolgen hat. Diese Vorschrift ist von den Arbeitsgerichten dahin ausgelegt worden, daß das Kündigungsschreiben in jedem Falle den die Kündigung auslösenden, konkreten Tatbestand enthalten müsse. Dieser Auffassung kann nicht zugestimmt werden. Mit Recht weist das Arbeitsgericht in E. darauf hin, daß die Verordnung über Kündigungsrecht zum Schutze der Werktätigen klare Vorschriften enthält, und daß diese einzuhalten sind. Das darf jedoch nicht zu rein formalen Entscheidungen, wie im vorliegenden Falle, führen. Es kann nicht darauf ankommen, daß der Sachverhalt, der die Kündigung herbeigeführt hat, im Kündigungsschreiben im einzelnen aufgeführt ist, sondern darauf, daß der Gekündigte an Hand des Kündigungsschreibens erkennen kann, weshalb die Kündigung ausgesprochen worden ist. Dem Landesarbeitsgericht ist insoweit zuzustimmen, daß sich allein aus dem Anführen von Bestimmungen noch nicht der Kündigungsgrund ergibt. Bei Prüfung dieser Frage muß im Einzelfall der gesamte Sachverhalt im Zusammenhang geprüft werden. Es genügt nicht, lediglich das Kündigungsschreiben in seiner Form zu beurteilen, sondern es ist im Einzelfall zu untersuchen, ob der Gekündigte daraus den Kündigungsgrund erkennen konnte. Die Gerichte hätten im vorliegenden Fall prüfen müssen, ob das Vorbringen der Verklagten zutrifft. Danach hat sich der Kläger anlässlich einer Betriebsprüfung der S.-Hütte in J. als Preisprüfer undemokratisch verhalten und damit gegen die Grundsätze der demokratischen Ordnung verstoßen. Der Kläger wurde am 28. Dezember 1951 von der Verklagten wegen dieses Verhaltens zur Rede gestellt. Das Kündigungsschreiben datiert vom 29. Dezember 1951. Es bezieht sich auf § 7 der Dienstordnung der Regierung der Deutschen Demokratischen Republik vom 3. November 1949 in Verbindung mit § 11 Ziffer 4a des Tarifvertrages VBV vom 1. Februar 1949 und auf § 9e der Kündigungsverordnung vom 7. Juni 1951. Daß statt § 9a im Kündigungsschreiben § 9e zitiert worden ist, ist auf einen Schreibfehler zurückzuführen,

der außer Betracht bleiben kann, da die Verklagte noch zusätzlich die Dienstordnung der Regierung und den Tarifvertrag herangezogen hat. Der § 7 der Dienstordnung lautet:

„Zur Entwicklung und Festigung des Staatsbewußtseins nehmen die Angestellten regen Anteil am politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben der Deutschen Demokratischen Republik und achten die Belange der anderen demokratischen Völker. Gegen die Tätigkeit der Regierung und gegen die demokratische Ordnung zu wirken, ist untersagt; desgleichen ist es mit der demokratischen Gesinnung unvereinbar, sich gegenüber un-demokratischen Auffassungen passiv zu verhalten.“

Im § 11 Ziff. 4a des Tarifvertrages vom 1. Februar 1949 heißt es:

„Ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kann das Beschäftigungsverhältnis beiderseits aufgelöst werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt (§ 626 BGB).

Ein wichtiger Grund, dem Beschäftigten fristlos zu kündigen, liegt insbesondere vor,

a) wenn sein politisches Verhalten (insbesondere anti-demokratische Betätigung) eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst nicht mehr zuläßt.“

Diese Bestimmungen waren dem Kläger als langjährigem Angestellten bekannt. Aus dem Kündigungsschreiben der Verklagten mußte er somit entnehmen, daß nur sein am Vortage mit ihm erörtertes undemokratisches Verhalten den Anlaß zur fristlosen Kündigung gegeben hat. Hieraus ergibt sich, daß im Kündigungsschreiben der Verklagten vom 28. Dezember 1951 die Gründe, die zur fristlosen Entlassung des Klägers führten, ausreichend bezeichnet waren. Das Kündigungsschreiben entsprach daher dem § 5 der Verordnung über Kündigungsrecht vom 7. Juni 1951.

Die Urteile des Arbeitsgerichts und des Landesarbeitsgerichts in E. waren deshalb wegen Gesetzesverletzung aufzuheben und die Sache an das Arbeitsgericht in E. zurückzuverweisen.

Quelle: „Neue Justiz“ Nr. 1/1953, S. 24.

*

Obleich § 11 der Verordnung über das Kündigungsrecht ausdrücklich bestimmt, daß jede Kündigung der Zustimmung der BGL bedarf, hält das Oberste Gericht diese Bestimmung nicht für erforderlich, wenn die Verweigerung der Zustimmung „die Durchsetzung der demokratischen Gesetzlichkeit“ hindert, oder ein staatliches Untersuchungs- oder Kontrollorgan die fristlose Entlassung verlangt.

DOKUMENT 313

Urteil des Obersten Gerichtes
vom 7. Mai 1953 — 3 Za 15/52.

§ 11 VO über Kündigungsrecht vom 7. Juni 1951.

1. Die Ausübung des Mitbestimmungsrechts der BGL muß stets im Einklang mit den Prinzipien unseres Staates stehen, die die Interessen der Gesamtheit der Werktätigen zum Ausdruck bringen.
2. Es ist nicht Aufgabe der Gewerkschaftsorgane, eine strafgerichtliche Entscheidung auf ihre Richtigkeit nachzuprüfen und ihr ihre eigene Auffassung entgegenzustellen.
3. Eine Verweigerung der Zustimmung der zuständigen Gewerkschaftsorgane zur fristlosen Entlassung eines vom Gericht wegen Wirtschaftsverbrechens Verurteilten bedeutet eine Verhinderung der Durchsetzung der demokratischen Gesetzlichkeit. Damit begeben sich die Gewerkschaftsorgane ihres nur im Interesse der Werk-