

Die Verklagte hat Abweisung der Klage beantragt. Sie behauptet, der Kläger sei ohne Zwangseinweisung von sich aus das Arbeitsvertragsverhältnis mit ihr eingegangen, so daß er nicht berechtigt sei, auf Grund der Einweisungsverordnung Trennungsschädigung zu verlangen. Diese Verordnung könne auch deshalb nicht angewandt werden, weil sie, die Verklagte, als Körperschaft des öffentlichen Rechts Trennungsgelder nur nach der Verordnung über Reisekostenvergütung, Trennungsschädigung und Umzugskostenvergütung vom 1. Dezember 1949 (GBl. S. 83) gewähren könne. Gemäß § 3 dieser Verordnung sei Trennungsgeld aber nur dann zu zahlen, wenn der Beschäftigte mit eigenem Haushalt aus dienstlichen Gründen nach einem neuen Dienstort versetzt wird oder auf dienstliche Anordnung umzieht.

Das Arbeitsgericht in R. hat die Klage abgewiesen mit der Begründung, daß die Verordnung vom 2. Juni 1948 für Saisonarbeiter nicht anzuwenden sei und eine Zahlung des Trennungsgeldes an diese eine Umgehung der tariflichen Entlohnung sei sowie eine verschleierte Lohn- oder Gehaltserhöhung darstelle.

Auf die vom Arbeitsgericht ausdrücklich zugelassene, vom Kläger eingelegte Berufung hat das Landesarbeitsgericht in S. das Urteil aufgehoben und dem Klageantrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht ist der Auffassung, daß die Reisekostenverordnung vom 1. Dezember 1949 im vorliegenden Fall nicht anzuwenden sei, da die Verklagte zwar eine Körperschaft des öffentlichen Rechts, als Handelsorganisation aber keine Verwaltungsdienststelle sei. Dagegen finde § 20 der Einweisungsverordnung vom 2. Juni 1948 auch Anwendung bei freiwilliger Arbeitsaufnahme.

Der Generalstaatsanwalt der Deutschen Demokratischen Republik hat die Kassation des Urteils des Landesarbeitsgerichts beantragt.

Aus den G r ü n d e n :

Der Antrag ist begründet.

Auf den vorliegenden Fall findet die Einweisungsverordnung vom 2. Juni 1948 keine Anwendung, denn der Kläger wurde nicht zur Erfüllung der in § 2 Abs. 2 Ziffer a—c dieser Verordnung bezeichneten Aufgaben eingesetzt. Dagegen war die Anwendung der Reisekostenverordnung vom 1. Dezember 1949 zu prüfen. Aus der Satzung der Handelsorganisation vom 3. November 1948 (ZVOB1. S. 523) geht hervor, daß die Verklagte eine Anstalt des öffentlichen Rechts ist. Als solche fällt sie unter den Begriff der im § 1 der Reisekostenverordnung vom 1. Dezember 1949 aufgeführten sonstigen Einrichtungen und Institutionen des öffentlichen Rechts. Das Landesarbeitsgericht in S. irrt, wenn es die Verklagte deswegen aus dem Kreis der in dieser Verordnung aufgeführten Organisationen ausschaltet, weil sie sich ausschließlich mit Handel beschäftigt. Die Verordnung vom 1. Dezember 1949 stellt nur auf den rechtlichen Charakter der Organisation, nicht aber auf die Art ihrer Tätigkeit ab. Damit hat diese Verordnung auch für die Verklagte Geltung.

Der Kläger kann aber keinen Anspruch auf Trennungsschädigung aus dieser Verordnung herleiten. Er hat sich für die Saisonzeit in einem Ostseebad als Kellner bei der Verklagten beworben und Anstellung im Ostseebad K. gefunden. Nach § 3 der Reisekostenverordnung vom 1. Dezember 1949 können jedoch Trennungsschädigung nur diejenigen Beschäftigten verlangen, die aus dienstlichen Gründen nach einem neuen Dienstort versetzt werden oder auf dienstliche Anordnung umziehen. Der Kläger ist weder versetzt worden noch ist er auf dienstliche Anordnung umgezogen; eine Trennungsschädigung steht ihm deshalb nicht zu.

§ 5 VO über Kündigungsrecht vom 7. Juni 1951.

Die Bestimmung des § 5 KündigungsVO, nach der die Kündigung schriftlich unter Angabe des Kündigungsgrundes zu erfolgen hat, darf nicht dahin ausgelegt werden, daß das Kündigungsschreiben in jedem Falle den Sachverhalt, der die Kündigung herbeigeführt hat, im einzelnen aufzuführen muß. Erforderlich ist aber, daß der Gekündigte an Hand des Kündigungsschreibens erkennen kann, weshalb die Kündigung ausgesprochen wurde.

OG, Urt. vom 19. Dezember 1952 — 3 Za 12/52.

Der Kläger war seit dem 12. April 1948 als Angestellter bei der Verklagten, der damaligen Finanzverwaltung und späteren Landesfinanzdirektion in Thüringen, tätig. Mit Schreiben vom 29. Dezember 1951 wurde dem Kläger fristlos gekündigt. Das Kündigungsschreiben der Verklagten hat folgenden Inhalt:

„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 in 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 1 094,40 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 G r ü n d e n :

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 Einzelfalle zu untersuchen, ob der Gekündigte daraus eindeutig 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 und demokratisch 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 Ziff. 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 undemokratischen 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 antidemokratische Betätigung) eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst nicht mehr zuläßt.“

Diese Bestimmungen waren dem Kläger als langjährigem Angestellten bekannt. Aus dem Kündigungs-