

ergibt sich, daß die vom Beklagten am 14. Juni 1952 mündlich ausgesprochene Kündigung wegen der ihr anhaftenden wesentlichen Mängel unzulässig und rechtsunwirksam war und ungeachtet des späteren Verhaltens der Klägerin unzulässig und rechtsunwirksam blieb. Somit wäre es nicht erforderlich, auf die Kündigungsschutzbestimmungen für werdende Mütter und Wöchnerinnen einzugehen. Die Ausführungen des Gerichts erster Instanz zu diesem Thema bedürfen indes in mehrfacher Hinsicht einer Richtigstellung ...

Es ist auch nur bedingt richtig, wenn das Arbeitsgericht aus § 15 Abs. 2 der VO über Kündigungsrecht die zwingende Verpflichtung der Schwangeren bzw. Wöchnerin entnimmt, dem Betrieb innerhalb einer Woche nach Zugang der fristgemäßen Kündigung die Schwangerschaft bzw. Entbindung durch Gutachten usw. nachzuweisen, und für den Fall, daß das nicht geschieht, ihr den Kündigungsschutz versagt. Dabei hat es nämlich den Sinn und Zweck dieser Bestimmung übersehen. § 15 der Verordnung über Kündigungsrecht beruht auf der Voraussetzung und enthält als ersten Grundsatz selbstverständlich, daß der Kündigungsschutz für die werdende Mutter bzw. Wöchnerin nur dann wirksam werden kann, wenn dem Betrieb die Tatsache der Schwangerschaft bzw. Entbindung bekannt ist. Hierauf aufbauend, enthält § 15 Abs. 2 den zweiten Grundsatz, daß der Kündigungsschutz für die werdende Mutter bzw. Wöchnerin auch dann noch wirksam wird, wenn der Betrieb innerhalb einer Woche nach Zugang der Kündigung von der Tatsache der Schwangerschaft oder Entbindung Kenntnis erhält. Der in § 15 Abs. 2 geforderte qualifizierte Nachweis der Schwangerschaft oder Entbindung hat doch überhaupt nur dann einen Sinn, wenn diese Tatsachen zweifelhaft sind und demzufolge die einfache Mitteilung nicht genügt. In diesem Falle setzt die Verpflichtung der werdenden Mutter bzw. Wöchnerin zum Erbringen des Nachweises der Schwangerschaft bzw. Entbindung ein entsprechendes Verlangen des Betriebes voraus. Es wäre aber eine an Schikane grenzende Überspitzung der Auslegung des § 15 Abs. 2, beispielsweise von einer offenkundig hochschwangeren Frau den qualifizierten Nachweis der Schwangerschaft zu fordern, so daß es durchaus Fälle gibt, in denen die Kenntnis des Betriebes auf Grund einer Mitteilung der Schwangeren bzw. Wöchnerin durchaus genügt. Nur diese Grundsätze lassen den Kündigungsschutz für werdende Mütter bzw. Wöchnerinnen voll wirksam werden, wohingegen die Auffassung des Arbeitsgerichts zu einer unzulässigen Einengung dieses Kündigungsschutzes führen muß.

§ 11 Abs. 3 VO über Kündigungsrecht.

1. Die Entscheidung des Gebietsvorstandes einer Industriegewerkschaft über Zustimmung oder Verweigerung der Zustimmung zu einer Kündigung kann nicht nachträglich von der Betriebsgewerkschaftsleitung abgeändert werden,

2. Die fristlose Entlassung ist das letzte und härteste Mittel zur Erziehung der Werk tätigen zu einem disziplinierten Verhalten im gesellschaftlichen Arbeitsverhältnis.

LAG Brandenburg, Urt. vom 12. Dezember 1952 — LA 113/52.

Der Kläger ist von seinem Betrieb wegen Trunkenheit und unentschuldigtem Fehlens fristlos entlassen worden. Die BGL hatte zunächst der Entlassung nicht zugestimmt. Auch der hierauf vom Personalleiter des Betriebes angerufene Gebietsvorstand der zuständigen Industriegewerkschaft verweigerte seine Zustimmung zur fristlosen Entlassung des Klägers. Nach erneuter Verhandlung beschloß jedoch die BGL, nunmehr ihre Zustimmung zu erteilen.

Das ArbG hat der Klage stattgegeben, die Entlassung für unwirksam erklärt und den Beklagten zur Zahlung des Lohnes für die Zeit bis zur Aufnahme einer neuen Beschäftigung durch den Kläger verurteilt.

Die hiergegen vom Beklagten eingelegte Berufung hatte keinen Erfolg.

Aus den G r ü n d e n :

1. Die nach § 11 VO über Kündigungsrecht vom 7. Juni 1951 erforderliche Zustimmung der BGL bzw. des Ortsvorstandes der zuständigen Industriegewerkschaft liegt nicht vor.

Der Beklagte beruft sich darauf, daß hier, nachdem die BGL die am 16. August 1952 versagte Zustimmung am 21. August 1952 erteilte, die Zustimmung der BGL

gegeben ist. Diese Auffassung kann nur dann gelten, wenn nicht, wie hier, der Beklagte selber eine Entscheidung des als Ortsvorstand zu betrachtenden Gebietsvorstandes der IG Metall herbeigeführt hätte. Diese Entscheidung des Gebietsvorstandes ist endgültig (vgl. § 11 Abs. 3 der genannten Verordnung). Die BGL hatte, nachdem der Gebietsvorstand zur Entscheidung angerufen worden war, kein Recht mehr, erneut in der Sache zu entscheiden, und schon gar kein Recht, die endgültige Entscheidung des Gebietsvorstandes abzuändern. Da hier der Gebietsvorstand die Zustimmung zur Entlassung des Klägers nicht erteilte und diese Entscheidung aufrechterhielt und -erhält, ist die Entlassung infolge Fehlens der Zustimmung der Gewerkschaft unwirksam,

2. Nach der Auffassung des Landesarbeitsgerichts rechtfertigen auch die zur Begründung der fristlosen Entlassung vorgebrachten Sachverhalte diese harte Maßnahme nicht. Die zwar sehr willkürliche Fortsetzung seines Urlaubs stellt keine beharrliche Arbeitsverweigerung seitens des Klägers dar, weil die Fortsetzung bzw. Vollendung der zur Unterbrechung des Urlaubs führenden Arbeit nicht vom Kläger gefordert wurde. Der Beklagte kann sich nicht darauf berufen, daß eine solche Aufforderung nicht ergehen konnte, weil der Kläger nicht im Betrieb erschien. Man muß hier verlangen, daß er diese Aufforderung in einer der Situation entsprechenden Weise dem Kläger übermittelte. Es kann auch nicht angenommen werden, daß der Beklagte nicht wußte, daß es sich bei diesem Verlassen des Arbeitsplatzes um die Fortsetzung des im Interesse des Betriebes unterbrochenen Urlaubs handelte. Die Tatsache, daß der Kläger die ihm aufgegebene Arbeit nicht ganz vollendete, kann auch nicht als beharrliche Arbeitsverweigerung betrachtet werden, da nach den Darlegungen des als Zeugen gehörten Meisters B. der dem Kläger erteilte Auftrag summarisch und ohne Nennung von Einzelheiten erfolgte, so daß es weitgehend im Ermessen des Klägers lag, den Auftrag als erfüllt zu betrachten.

Die wiederholte Trunkenheit stellt zwar eine gröbliche Verletzung der Arbeitsdisziplin dar, kann aber deshalb nicht als Grund für eine fristlose Entlassung gelten, weil eine Ahndung dieser Disziplinverstöße im Sinne der Arbeitsordnung, die auf Grund der Verordnung vom 13. Oktober 1947 über die Einführung einer Arbeitsordnung für die VEB eingeführt wurde, nicht erfolgt war. Die hinsichtlich der Gründe dargelegte Auffassung ergibt sich aus dem Sinn, den die fristlose Entlassung in dem hier in Rede stehenden Fall hat. Dieser Sinn ergibt sich aus dem von demokratischen Rechtsnormen und Prinzipien geregelten Arbeitsleben. Danach ist die fristlose Entlassung ein Mittel zur Erziehung des Klägers zu einem disziplinierten Verhalten im gesellschaftlichen Arbeitsverhältnis. Die mit der Anwendung dieses Mittels eintretende und erstrebte Befreiung des Betriebes von dem ohne Zweifel undiszipliniert aufgetretenen Kläger ist nur eine nicht zu vermeidende Nebenerscheinung, aber nicht der Hauptzweck der fristlosen Entlassung. Ihr Hauptzweck bleibt die Erziehung des Klägers zu einem disziplinierten Verhalten. Da sie das härteste Mittel ist, kann man seine Anwendung nur dann für berechtigt halten, wenn weniger harte, nämlich die Kritik, der Verweis durch den Meister, die strenge Verwarnung durch den nächsthöheren Vorgesetzten bzw. die Betriebsleitung, öffentlicher Tadel, nacheinander angewandt wurden und erfolglos blieben.

§ 38 des Gesetzes der Arbeit; § 10 Ziff. 2 VO über Kündigungsrecht.

1. Zur Frage der Umdeutung einer fristlosen in eine fristgemäße Kündigung.

2. Eine Kündigung ist nur dann gerechtfertigt, wenn sie das gesellschaftlich notwendige Mittel zur Gestaltung der betrieblichen Verhältnisse darstellt.

LAG Berlin, Urt. vom 21. November 1952 — 1 Sa 49/52. *)

*) Zur Frage der Umdeutung einer fristlosen Entlassung in eine fristgemäße vgl. das Urteil des LAG Halle vom 24. Juli 1952 — LA 92/52 — mit einer Anmerkung von Böhm (Arbeit und Sozialfürsorge 1952 S. 478) und den daran anknüpfenden Diskussionsbeiträge von Kunz (Arbeit und Sozialfürsorge 1952 S. 563),
Die Redaktion