

Forderung kann sich niemand entziehen, und nur durch ihre Erfüllung wird die aktive, dienende Rolle unseres neuen Arbeitsrechts verwirklicht. Die Praxis zeigt, daß viele Betriebsleitungen ihre Erziehungsaufgabe durch verstärkte Anwendung der Kündigung als eines angeblichen Erziehungsmittels zu erfüllen glauben. In den meisten Fällen bedeutet das aber nichts anderes als eine Verkenning der Erziehungsaufgabe oder ein Ausweichen auf den Weg des geringsten Widerstandes, wenn die angeblich aus erzieherischen Gründen ausgesprochene Kündigung nicht gar ein bloßer Vorwand ist, durch den die Entfernung eines „unbequemen“ Kollegen aus dem Betrieb bemäntelt werden soll. Selbstverständlich kann auch die Anwendung der fristlosen wie der fristgemäßen Kündigung als Mittel zur Erziehung des Werkstätigen gesellschaftlich notwendig sein. Wenn aber die Kündigung als Erziehungsmittel Wirksamkeit erlangen und behalten soll, muß sie das letzte oder einzig mögliche Erziehungsmittel darstellen. Andernfalls wird ihre Wirkung abgestumpft oder geradezu in das Gegenteil verkehrt. —

Solche Überlegungen hat das Gericht erster Instanz offenbar nicht angestellt, da es sonst nicht zu der Annahme gekommen wäre, daß die fristgemäße Kündigung des Klägers gerechtfertigt ist. Dabei kann man den Ausführungen des Arbeitsgerichts über die Bedeutung der Höflichkeit der Angestellten des volkseigenen Handels grundsätzlich nur zustimmen. Die unbedingte, uneingeschränkte und — wir möchten sagen — unerschütterliche Höflichkeit, die durchaus nicht einen Mangel an sachlicher Entschiedenheit bedeutet, gehört zu den für alle Angestellten, deren Aufgabe in der Betreuung bestimmter Kreise von Werkstätigen besteht, selbstverständlichen Verhaltensregeln. Unhöflichkeit ist also disziplinwidrig, eine Verletzung der Arbeitsdisziplin. Begründet aber das Verhalten des Klägers am 5. April 1952 eine gesellschaftliche Notwendigkeit zur Lösung des Arbeitsvertragsverhältnisses? Die Antwort kann nur lauten: keinesfalls; es begründet lediglich die gesellschaftliche Notwendigkeit, ihn innerhalb des Betriebes zu erziehen. Das hätte durch das Zusammenspiel von Einwirkung, Gegenwirkung und Wechselwirkung zu einer für den Betrieb sehr vorteilhaften allseitigen Verbesserung der Arbeit und Zusammenarbeit geführt. Fragen wir doch einmal nach dem Grundzug im Verhalten des Klägers. Seine eigenen Ausführungen und der Inhalt der vor Gericht verlesenen Protokolle geben hierauf eine unmißverständliche Antwort: Ironie, Überheblichkeit. Kläger hat den Boten, einen Werkstätigen, wie er selber es ist, der sich wahrscheinlich genau so bemüht, seine Arbeit ordentlich zu verrichten, wie er selber es tut, sehr von oben herab behandelt, wobei er sich offenbar „furchtbar“ intelligent, wichtig und dem anderen überlegen vorgekommen ist. In Wirklichkeit war sein Verhalten nur unpassend, ungehörig und dumm, weil sachlich nicht geboten, und deckte zugleich einen gewissen Mangel an gesellschaftlichem Bewußtsein auf. Daß der Bote bereits vor der Verhandlung mit ihm erregt war, wie aus den Protokollen hervorgeht, spricht nur insofern für den Kläger, als diese Erregung jedenfalls nicht auf sein Schuldkonto kommt. So ist diese Tatsache geeignet, die Verhandlungsweise auch der anderen Kollegen zu beleuchten. Sie sollte die Geschäftsleitung der Beklagten veranlassen, die Angestellten des Betriebes ganz allgemein einmal mit dem Thema „Die Bedeutung der Höflichkeit im volkseigenen Handel“ zu befassen.

Man wird der Beklagten glauben dürfen, daß der Kläger auch im Umgang mit seinen eigenen Kollegen nicht frei von einer gewissen Überheblichkeit war, die nach den gegebenen Anhaltspunkten ihren Grund offenbar darin hat, daß sich der Kläger gern ein wenig im Glanze seiner guten fachlichen Kenntnisse sonnt. Eben deshalb scheint er bei einigen seiner Kollegen, mit denen er hätte kameradschaftlich zusammenarbeiten sollen, nicht gerade beliebt gewesen zu sein, worauf gewisse Anzeichen in dem gegebenen Prozeßmaterial hinweisen. Er war sehr wahrscheinlich kein ganz „bequemer“ Kollege. So scheinen während der ganzen Zeit seiner Tätigkeit bei der Beklagten auf verschiedenen Seiten, den Kläger darin eingeschlossen, persönliche Empfindlichkeiten mit den sich daraus ergebenden unnötigen Erschwerungen der Zusammenarbeit eine Rolle gespielt zu haben, die auch den tragenden

Untergrund der Kündigung des Klägers bilden. Das läßt sich sehr leicht z. B. daran ablesen, daß die Protokolle über den Vorfall am 5. April 1952 am 8. April 1952, also einen Tag nach Ausspruch der Kündigung, aufgenommen wurden, folglich nur den Zweck haben können, diese Kündigung nachträglich zu begründen und zu rechtfertigen.

Nach allem liegen den tatsächlichen Vorgängen, die den Ausgangspunkt dieses Rechtsstreits bilden, nicht nur Fehler des Klägers zugrunde. Sein Verhalten kann nicht nur oder nicht so negativ beurteilt werden, daß die fristgemäße Kündigung das letzte oder einzig mögliche Erziehungsmittel war. Er erweckte vor Gericht durchaus den Eindruck, intelligent genug und fähig zu sein, auf den Gebieten, auf denen seine Mängel liegen, noch etwas hinzuzulernen. Ihm hierbei zu helfen, hat sich das Gericht durch diese Ausführungen bemüht. Eine gesellschaftliche Notwendigkeit zur fristgemäßen Kündigung des Klägers bestand nach Lage der Dinge nicht. Die Umdeutung der fristlosen in eine fristgemäße Kündigung war somit nicht gerechtfertigt. Als Konsequenz hieraus war dem Kläger die von ihm geforderte Leistung zuzusprechen.

§ 1 Abs. 2 Ziff. 2 VO über Kündigungsrecht.

Für die Entscheidung von Streitigkeiten über die Zurücknahme einer Ernennung zum Richter ist das Arbeitsgericht nicht zuständig.

LAG Brandenburg, Urt. vom 25. November 1952 — LA 139/52.

Aus den G r ü n d e n :

Der Kläger war als Amtsrichter tätig. Zu dieser Tätigkeit war er gemäß Art. 131 Abs. 3 der Verfassung der Deutschen Demokratischen Republik von der Landesregierung zu ernennen. Sein Arbeitsvertragsverhältnis gehört danach zu den Arbeitsvertragsverhältnissen, für die nach § 1 Abs. 2 Ziff. 2 VO über Kündigungsrecht vom 7. Juni 1951 diese Verordnung keine Anwendung findet. Die Zurückziehung seiner Ernennung und die Beendigung des darauf beruhenden Arbeitsvertragsverhältnisses kann deshalb nicht als Kündigung im Sinne der Verordnung über Kündigungsrecht betrachtet und nicht mit einer Klage vor dem Arbeitsgericht gemäß § 12 dieser Verordnung angefochten werden. Die Klage des Klägers war daher abzuweisen. Die Arbeitsgerichte sind für die Entscheidung von Streitigkeiten über die Zurücknahme von Ernennungen, die nach den Vorschriften der Verfassung oder anderer Gesetze erfolgten, nicht zuständig.

Anmerkung :

Die Entscheidung ist nur noch für die Fälle von Interesse, in denen eine Entlassung vor dem Inkrafttreten des neuen Gerichtsverfassungsgesetzes ausgesprochen wurde. Nimmehr ist die Abberufung von Richtern nur noch nach Maßgabe der §§ 16, 17 GVG zulässig, und zwar in einem Verfahren, das durch die in § 19 GVG vorgesehene Verordnung geregelt werden wird. Daraus folgt, daß in Zukunft gegenüber der Abberufung von Richtern nicht nur die Arbeitsgerichte nicht zuständig sind, sondern überhaupt der Rechtsweg unzulässig sein wird.
Die Redaktion

III. Entscheidungen an derer Gerichte

Zivilrecht

§ 6G GenG.

Im Hinblick auf den neuen Charakter der Konsumgenossenschaften ist der Geschäftsanteil des Mitgliedes einer Konsumgenossenschaft nicht pfändbar.

BG Gera, Beschl. vom 24. September 1952 — 4 T 231/52*)-

Aus den G r ü n d e n :

Die sofortige Beschwerde ist zulässig, sie war auch fristgerecht eingereicht und begründet.

Die Konsumgenossenschaft als Drittschuldnerin hat gegen den Pfändungs- und Überweisungsbeschluß des Amtsgerichts G. vom 8. Januar 1952 Erinnerung eingelegt mit dem Antrag, die Pfändung und Überweisung des von der Schuldnerin an sie eingezahlten Geschäftsanteils von der Pfändung auszuschließen. Diese Er-

*) vgl. zu dieser Entscheidung die Ausführungen von N a t h a n auf S. 107 ff. dieses Heftes.