

Die Betriebsleitung und die BGL sollten versuchen, die Ursachen der Disziplinarvergehen zu ermitteln und zu beseitigen. Vielleicht werden sie feststellen, daß es notwendig ist, ihre Arbeit zu verbessern. Das LAG Berlin sagte bereits, „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 Verknennung der Erziehungsaufgaben oder ein Ausweichen auf den Weg des geringsten Widerstandes. Außerdem werden die Arbeitsmoral und die Arbeitsdisziplin eines Werk-tätigen nicht dadurch verbessert, daß er von einem Betrieb in den anderen wandert“ (NJ 1953 S. 1221123).

Die Notwendigkeit der Erziehung zur Arbeitsdisziplin kommt auch im § 9 f KündigungsVO zum Ausdruck. Dort heißt es ausdrücklich, daß eine fristlose Entlassung dann erfolgen kann, wenn der Werk-tätige trotz mehrmaliger Verwarnung die Arbeitsdisziplin gröblich verletzt.

Im vorliegenden Fall hat der Kläger durch sein Verhalten die Arbeitsdisziplin gröblich verletzt. Für die Beurteilung kommt hinzu, daß an ihn als Angestellten der Verwaltung höhere Anforderungen zu stellen sind. Das Verhalten der Verwaltungsangestellten muß geeignet sein, das Vertrauen der Werk-tätigen zur Verwaltung zu fördern und eine reibungslose Arbeit der Staatsgewalt zu sichern.

Dem LAG Halle kann aber nicht darin gefolgt werden, daß die mehrmalige Aufforderung zum Verlassen des Dienstgebäudes die Voraussetzung des § 9 f KündigungsVO („trotz mehrmaliger Verwarnung“) erfüllt und die Nichtbefolgung eine Verletzung der Arbeitsdisziplin sei. § 9f KündigungsVO verlangt, daß der Verletzung der Arbeitsdisziplin, die zum Anlaß der fristlosen Entlassung genommen wird, mehrere Verwarnungen wegen ungenügender Arbeitsdisziplin vorangegangen sind. Als Verwarnung im Sinne der KündigungsVO ist nicht jede Aufforderung oder Anweisung — wie hier die, das Haus zu verlassen —, sondern zunächst die eine Disziplinarstrafe anzusehen, die in den Disziplinar- und Arbeitsordnungen als „Verwarnung“ bezeichnet wird. Darüber hinaus kommen auch die anderen gleichartigen Disziplinarstrafen (Verweis, Rüge) in Betracht. Der fristlosen Entlassung, die auf § 9 f KündigungsVO gestützt ist, müssen also Disziplinarstrafen im genannten Sinne vorangegangen sein. Würde man dagegen dem LAG Halle folgen, so wäre das Verlangen der mehrmaligen Verwarnung überhaupt überflüssig.

Jedoch ist auch die Auffassung des LAG Brandenburg (NJ 1953 S. 121), daß vor einer fristlosen Entlassung gemäß § 9 f KündigungsVO sämtliche anderen

möglichen Disziplinarmaßnahmen nacheinander vergeblich angewandt worden sein müssen, unrichtig. Es ist vielmehr diejenige Disziplinarmaßnahme festzusetzen, die dem Verhalten des Werk-tätigen entspricht. Hierzu ist allerdings notwendig, daß sich die Betriebsleitungen und die Gewerkschaften mehr mit den Ursachen der Disziplinarvergehen beschäftigen. Wenn die fristlose Entlassung wegen gröblicher Verletzung der Arbeitsdisziplin nach § 9f KündigungsVO nur dann zulässig ist, wenn ihr andere Disziplinarstrafen vorangegangen sind, so ist damit nicht gesagt, daß bei einmaliger erheblicher Verletzung der Arbeitsdisziplin eine fristlose Entlassung überhaupt ausgeschlossen ist. In diesen Fällen muß sie aber auf andere Tatbestände des § 9 KündigungsVO gestützt werden. Sie kann bestehen in einem Verstoß gegen die Grundsätze unserer Ordnung (Buchst. a), in einer beharrlichen Arbeitsverweigerung (Buchst. e) oder in einer strafbaren Handlung, wegen der die Weiterbeschäftigung im Betrieb nicht mehr zu vertreten ist (Buchst. d). In diesen Fällen handelt es sich um so erhebliche Verletzungen, daß sie, für sich betrachtet, eine fristlose Entlassung rechtfertigen und andere Disziplinarstrafen nicht als angemessen erscheinen lassen.

Das LAG führt aus, daß es an die im Kündigungsschreiben angegebene rechtliche Begründung nicht gebunden ist. Hierin ist ihm zuzustimmen, soweit es das Vorliegen des Tatbestandes des § 9 h KündigungsVO verneint. Es kann ihm aber nicht gefolgt werden, wenn es die fristlose Entlassung auf § 9 f KündigungsVO stützt. Das LAG hätte vielmehr prüfen müssen, ob die fristlose Entlassung etwa aus einem anderen Grunde, z. B. nach § 9 e, berechtigt ist. Der Hinweis auf einen Hausfriedensbruch und die damit mögliche Anwendung des § 9 d KündigungsVO geht dagegen wieder fehl. Wenn überhaupt ein Hausfriedensbruch vorlag, so kann man ihn wohl kaum als eine strafbare Handlung bezeichnen, wegen der die Weiterbeschäftigung des Klägers im Betrieb nicht mehr zu vertreten ist.

Völlig verfehlt ist auch die Ansicht des LAG, daß es dem Betrieb überlassen bleiben müsse, zu entscheiden, welche Erziehungsmittel — die fristlose Entlassung eingeschlossen — er jeweils für richtig hält. Das trifft nur begrenzt für die sonstigen Disziplinarmaßnahmen zu, jedoch keinesfalls für die fristlose Entlassung, bei der der Betrieb an die gesetzlich vorgeschriebenen Gründe des § 9 KündigungsVO gebunden ist.

Im vorliegenden Falle konnte die fristlose Entlassung also nicht auf § 9 f KündigungsVO gestützt werden.

Adolf Wei gt,

Assistent am Institut für Arbeitsrecht  
der Humboldt-Universität Berlin

## Aus der Praxis der Vertragsgerichte

Anweisung über die End- und Jahresschluß-Abrechnung der im Planjahr 1951 ausgereichten Mittel für Investitionen, Generalreparaturen und Kleininvestitionen vom 29. Dezember 1951 (GBI. 1952 S. 5).

1. Forderungen, die aus Investitionsmitteln zu bezahlen sind, können nach Auflösung des Investitions-Sonderkontos nicht mehr mit Erfolg geltend gemacht werden, wenn der Gläubiger wußte, daß die Zahlung aus Investitionsmitteln zu erfolgen hat, und ihm der Zeitpunkt bekannt war, zu dem das Investitions-Sonderkonto aufgelöst wurde.

2. Jedes volkseigene Unternehmen muß die in den Gesetzblättern veröffentlichten Bestimmungen kennen.

Staatliches Vertragsgericht bei der Regierung der Deutschen Demokratischen Republik, Entsch. vom 21. Mai 1953 — IX 50/53.

Der Antragsteller hatte elektrische Anlagen in der Zelt vom September 1951 bis September 1952 für den Antragsgegner gebaut. Er stellte die Rechnung am 31. Dezember 1952 aus.

Der Antragsgegner hat die Zahlung nur insoweit geleistet, als es sich um Arbeiten handelt, die im Planjahr 1952 ausgeführt wurden. Er verweigert die Bezahlung für die im Jahre 1951 geleisteten Montagearbeiten mit der Begründung, daß die Be-

zahlung aus Investitionsmitteln zu erfolgen hatte und nach den gesetzlichen Bestimmungen Arbeiten aus dem Jahre 1951 bis zum 15. Februar 1952 abzurechnen gewesen seien. Zu diesem Zeitpunkt seien die Investitionskonten 1951 aufgelöst worden. Der Lieferbetrieb sei zum Jahresschluß 1951 wiederholt zur Rechnungslegung aufgefordert worden.

Der Antragsteller bestreitet das nicht, wendet aber an, daß es sich hierbei um ganz allgemein gehaltene Aufforderungen gehandelt habe, die nicht auf das vorliegende Objekt ausdrücklich Bezug nahmen. Es sei auch mündlich zwischen dem Montageleiter und dem Ing. K. vor Beginn der Arbeiten vereinbart worden, daß eine Abrechnung erst nach Beendigung der Arbeiten erfolgen solle.

Aus den Gründen:

Die Schiedskommission hat den Antrag abgewiesen. Die Abweisung erfolgte nicht deshalb, weil es sich nur um einen mündlich erteilten Auftrag handelte, über dessen Umfang sich die Parteien nicht einig sind. Auch bei Vorliegen eines voll gültigen schriftlichen Vertrages in dem vom Antragsteller behaupteten „jóna\* v fange würde die Entscheidung nicht anders“, „Ärallfenb\* v Maßgeblich ist, daß es dem Antragsteller, b\*bannt war, c, daß seine Leistungen aus Investmitteln ylu Bf^pklgn

Wissenschaftliches Institut  
475  
10  
n 74v- 1