

gegenüber die Vereinbarung der Parteien, falls sie erwiesen wird, maßgebend, wenn der vereinbarte Preis niedriger ist als der von der Preisbehörde festgesetzte. Denn die Mietparteien sind durch keine gesetzliche Vorschrift gehindert, sich jederzeit über einen geringeren als den behördlich als zulässig anerkannten Preis zu verständigen.

Sollte aber der vereinbarte Preis den behördlich festgesetzten Preis überschreiten, so kann nur der letztere als vereinbart gelten. Denn die Preisstellen für Mieten und Pachten bei den Wohnungsämtern sind zwar berechtigt und im Streitfälle auf Antrag verpflichtet, die Preisfestsetzung für zugewiesene Wohnungen vorzunehmen, müssen dabei aber die gesetzlichen Preisbestimmungen beachten, so daß der von ihnen festgesetzte Preis zugleich den zulässigen Höchstpreis darstellt, der durch private Vereinbarungen nicht überschritten werden darf.

Wenn die Klägerin meint, sich demgegenüber auf § 16 des Reichsmietengesetzes deshalb berufen zu können, weil ihr Haus erst nach dem 1. Juli 1918 erbaut worden sei, so befindet sie sich in einem Rechtsirrtum. Die oben dargelegte gesetzliche Regelung der Mietverhältnisse über behördlich zugewiesene Wohnungen sieht eine Freistellung derartiger Häuser von der Zulässigkeit einer behördlichen Preisfeststellung nicht vor.

## Arbeitsrecht

### § 9 VO über Kündigungsrecht.

**Die Ausartung von Arbeitsdifferenzen zu Tätlichkeiten rechtfertigt die fristlose Entlassung wegen ehrverletzenden Verhaltens, da ein solches Verhalten mit dem moralisch-politischen Inhalt eines Arbeitsverhältnisses nicht vereinbar ist.**

#### OG, Urt. vom 22. Dezember 1953 — 2 Za 25/53.

Der Kläger ist seit August 1952 bei dem Verklagten als Gußkontrollleur tätig gewesen. Er wurde von diesem am 18. Oktober 1952 fristlos entlassen. Das Kündigungsschreiben trägt folgenden Wortlaut:

„Auf Grund des Vorfalles am 17. 10. 1952 vormittags in der Gießerei, welcher einen groben Verstoß gegen die Arbeitsdisziplin in einem volkseigenen Betrieb darstellt, sehen sich die Werkleitung und BGL veranlaßt, das mit Ihnen abgeschlossene Arbeitsverhältnis fristlos zu lösen.“

Diesem im Kündigungsschreiben bezogenen Vorfall liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Am 17. Oktober 1952 glaubte der Kläger Grund zur Beanstandung von Gußteilen zu haben, die aus der dem später als Zeugen aufgetretenen Formermeister M. verantwortlich unterstellten Produktion herrührten. Im Verlauf einer Diskussion des Klägers mit dem genannten Zeugen, in der es im wesentlichen um die Berechtigung der erhobenen Beanstandung ging, ließ sich der Kläger dazu hinreißen, den Meister M., nachdem ihn dieser mit „Kleckarsch“ betitelt, so an den Kopf zu schlagen, daß er hinstürzte.

Der Kläger hat sich mit der Entlassung nicht einverstanden erklärt und Klage erhoben mit dem Antrage, festzustellen, daß die am 18. Oktober 1952 ausgesprochene fristlose Entlassung rechtsunwirksam sei.

Er vertritt die Auffassung, daß er auf Grund der Beleidigung durch den Meister berechtigt gewesen sei, diese durch einen, seiner Darstellung nach leichten Schlag zu vergelten. Selbst wenn er damit zu weit gegangen sei, so berechtige dies den Verklagten nicht, ihn zu entlassen.

Das ehemalige Arbeitsgericht in G. hat mit Urteil vom 12. November 1952 nur eine fristgemäße Entlassung als gerechtfertigt erachtet und die fristlose Entlassung in eine fristgemäße Kündigung zum 31. Oktober 1952 umgewandelt.

Es vertritt die Auffassung, daß eine fristlose Entlassung nach § 9 f KündigungsVO nicht statthaft gewesen sei, da keine mehrmalige Verwarnung vorhergegangen sei, wie sie der Tatbestand in Buchstabe f vorsehe. Soweit die Klägerin die fristlose Entlassung in ihrer Klageerwiderung auch auf die Tatbestände der Buchstaben d und h des § 9 der KündigungsVO stütze, gehe dies ebenfalls fehl. Das Verhalten des Klägers stelle sich nicht als eine strafbare Handlung dar, denn er habe in Notwehr bzw. in entschuldbarer Überschreitung der Notwehr gehandelt. Auch liege ein ehrverletzendes Verhalten im Sinne des Buchstaben h, im Zusammenhang mit dem Verhalten des Zeugen M. gesehen, ebenfalls nicht vor. Es dürfe dabei auch nicht übersehen werden, daß der Verklagte es niemals in Erwägung gezogen habe, diesen Zeugen ebenfalls fristlos zu entlassen.

Andererseits sei das Arbeitsgericht aber der Auffassung, „daß es nicht zu vertreten sei“, wenn sich Funktionäre in einem volkseigenen Betrieb vor den Augen der Belegschaft zu Tätlichkeiten hinreißen lassen, so daß eine fristgemäße Kündigung gerechtfertigt sei. Der Kläger habe es verwirkt, weiter im Betrieb beschäftigt zu werden.

Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht E. in Abänderung des erstinstanzlichen Urteils die Rechtsunwirksamkeit der am 18. Oktober 1952 ausgesprochenen Kündigung festgestellt.

Es ist der Auffassung, daß der oben geschilderte Vorfall kein hinreichender Grund sei, das Arbeitsvertragsverhältnis aufzulösen. Das Verhalten des Klägers sei auf das schärfste zu

mißbilligen. Im gleichen Maße sei das Verhalten des Zeugen zu mißbilligen. Da die Verklagte jedoch den letzteren für weiter tragbar und diesem gegenüber eine schriftliche Verwarnung als angemessen angesehen habe, verstoße die Entlassung des Klägers gegen demokratische Grundsätze des Arbeitslebens (§ 10 Ziff. 2 KündigungsVO).

#### Aus den Gründen:

Dem Antrage des Generalstaatsanwalts auf Kassation beider Urteile war stattzugeben.

Beide Urteile sind bei der rechtlichen Würdigung des festgestellten Sachverhältnisses richtig davon ausgegangen, daß das Verhalten des Klägers zu mißbilligen ist. Es ist hier vor allem dem Urteil des Arbeitsgerichts zu folgen, insoweit es feststellt, daß es der Kläger „verwirkt“ habe, im Betrieb weiterbeschäftigt zu werden.

Das kann doch nur bedeuten, daß das Arbeitsgericht — im übrigen übereinstimmend mit der Auffassung des Generalstaatsanwalts — die Meinung vertritt, daß das Verhalten des Klägers den Grundsätzen des Arbeitslebens, hier der Verpflichtung der gegenseitigen Achtung, Hilfe und Anleitung, widerspricht. Seine weiteren Ausführungen, die dahin gehen, daß das beanstandete Verhalten nicht gleichzeitig einen Tatbestand des § 9 der KündigungsVO erfüllt, sind demnach rechtsirrig.

Der Verklagte hat sich zwar in dem genannten Entlassungsschreiben auf den Standpunkt gestellt, daß der § 9 Buchst. f KündigungsVO, nämlich ein grober Verstoß gegen die Arbeitsdisziplin, vorliege. Dies bewirkt aber nicht, daß das Arbeitsgericht den in Rede stehenden Vorfall ohne Rücksicht auf die rechtliche Auffassung des Klägers nicht auch nach dem Vorliegen der weiteren Tatbestände des § 9 KündigungsVO zu untersuchen hat. Es ist unerheblich und der Rechtswirksamkeit einer Kündigung nicht entgegenstehend, wenn ein im Kündigungsschreiben dargestellter Sachverhalt von den Parteien irrtümlich unter einen bestimmten Tatbestand des § 9 subsumiert wird, obwohl er einen anderen gesetzmäßigen Tatbestand erfüllt. Eine Korrektur der ursprünglichen Auffassung des Betriebes, der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen hat, stellt sich daher, vorausgesetzt, daß keine wesentlichen neuen Umstände dafür vorgetragen werden, nicht als „nachgeschobener Kündigungsgrund“ dar.

So hat auch das Arbeitsgericht im Sinne des ergänzenden Vorbringens der Verklagten die Frage des Vorliegens der Entlassungsgründe nach § 9 d und h erwogen, jedoch zu Unrecht verneint.

Dies gilt insbesondere von den Ausführungen des Arbeitsgerichts zu der Frage des ehrverletzenden Verhaltens im Sinne des Buchstabens h.

Mit den in der Deutschen Demokratischen Republik im Gegensatz zu Westdeutschland nach dem Zusammenbruch erfolgten grundlegenden ökonomischen und sozialen Veränderungen sind gleichzeitig neue sittliche Werte, die sich besonders in dem Verhältnis zur Arbeit auswirken, zum Durchbruch gekommen. Bisher waren das Verhältnis zur Arbeit, die Beziehungen „Arbeitgeber“ — „Arbeitnehmer“, die Beziehungen der „Arbeitnehmer“ untereinander durch die Gesetzmäßigkeiten der kapitalistischen Wirtschaft, insbesondere des Gesetzes der Konkurrenz der kapitalistischen Unternehmer, wie auch der Arbeiter untereinander, und der absoluten und relativen Verelendung der Arbeiterklasse bestimmt.

Nummehr ist in den volkseigenen Betrieben ein neues Verhältnis zur Arbeit, zur Betriebsleitung, zu den Arbeitskollegen entstanden, welches allgemein als ein Verhältnis der gegenseitigen Achtung, der Hilfe und Anleitung bezeichnet werden kann. Der politisch-moralische Inhalt dieses Verhältnisses verbietet es, daß Arbeitsdifferenzen durch Tätlichkeiten entschieden bzw. beendet werden.

Wenn im vorliegenden Fall das Verhalten des Zeugen M. auch keinesfalls als korrekt und diszipliniert angesehen werden kann, so kann dies jedoch nicht dazu führen, das Verhalten des Klägers als weniger schwerwiegend, etwa im Sinne einer Notwehrhandlung anzusehen. Wenn der Kläger, und dies wohl mit Recht, sich durch die Äußerung des M. gekränkt fühlte, so stand es ihm frei, die Betriebsleitung, Gewerkschaftsorganisation, Konfliktkommission oder gegebenenfalls das Strafgericht in Anspruch zu nehmen. Keinesfalls durfte er aber seinerseits die Grenze, die unsere