

1. DurchBest. zu § 28 des Gesetzes der Arbeit (Einbeziehung der Schwerbeschädigten in den Produktionsprozeß) vom 18. Dezember 1951 (GBl. S. 1185).

Die für die fristlose Entlassung eines Schwerbeschädigten erforderliche Zustimmung der Abteilung Arbeit und Berufsausbildung muß innerhalb einer Woche bei der Stelle vorliegen, welche die fristlose Entlassung ausgesprochen hat. Auf die Einhaltung dieser Frist ist mit besonderer Sorgfalt zu achten.

Bezirksarbeitsgericht Dresden, Urt. vom 24. September 1953 — BA 1/53.

Der Kläger war bei dem Verklagten, dem Rat der Stadt G., beschäftigt. Er ist schwerbeschädigt.

Am 22. Januar 1953 wurde der Kläger wegen unrichtiger Angaben in seinem Personalfragebogen fristlos entlassen. Wegen dieser Entlassung hat der Kläger Klage beim Arbeitsgericht erhoben. Er bestreitet die Behauptungen des Beklagten und beantragt Weiterbeschäftigung und Ersatz des entgangenen Verdienstes.

Das Arbeitsgericht hat nach Zeugenvernehmung nach den Klageanträgen erkannt.

Gegen dieses Urteil hat der Verklagte Berufung eingelegt. Diesem Verfahren hat sich der Staatsanwalt des Bezirks angeschlossen; er legt Urkunden vor, welche die Behauptung des Verklagten bestätigen.

Die Berufung konnte jedoch trotzdem keinen Erfolg haben, weil die bei einer fristlosen Entlassung des schwerbeschädigten Klägers erforderliche Zustimmung der Abteilung Arbeit und Berufsausbildung, welche innerhalb einer Woche nachzuholen war, nicht rechtzeitig vorgelegt war.

Aus den Gründen:

Der Kläger war bereits zur Zeit seiner fristlosen Entlassung — wie auch heute noch — Schwerbeschädigter im Sinne des § 12 der 1. DurchfBest. vom 18. Dezember 1951 zu § 28 des Gesetzes der Arbeit vom 19. April 1950 — im folgenden kurz die Durchführungsbestimmung genannt —. Dies war der Personalleitung des Verklagten, wie dieser hat einräumen müssen, bekannt, als sie die fristlose Entlassung des Klägers verfügte. Der Kläger genoß mithin seinerzeit den verstärkten Kündigungsschutz gemäß § 10 der Durchführungsbestimmung. Danach bedurfte der Verklagte zur rechtswirksamen Kündigung des Arbeitsrechtsverhältnisses, gleichviel, ob diese fristlos geschah oder unter Einhaltung der dem Kläger zustehenden Kündigungsfrist von einem Monat, der schriftlichen Zustimmung der Abteilung Arbeit und Berufsausbildung beim Rat der Stadt G. Sollte sie zur Zeit der Entlassung des Klägers um diese Zustimmung noch nicht nachgesucht haben, so hatte sie dies innerhalb einer Woche, wie es § 10 Abs. 3 der Durchführungsbestimmung heißt, unter Mitteilung der Gründe nachzuholen. Wenn der Gesetzestext sagt: „innerhalb einer Woche nachzuholen“, so bedeutet dies, daß die Zustimmung bereits innerhalb einer Woche bei der Personalleitung des Verklagten eingegangen sein muß. Keinesfalls ist diese Bestimmung mit dem Verklagten dahin zu verstehen, daß diese Frist nur für die Antragstellung zur Verfügung stehe, es also nicht darauf ankomme, ob die schriftliche Zustimmung der Abteilung Arbeit und Berufsausbildung noch innerhalb der Wochenfrist bei der kündigenden Stelle eingehe oder nicht. Es war mithin Aufgabe der Personalleitung des Verklagten, innerhalb einer Woche, falls dies bis zur Entlassung des Klägers noch nicht geschehen war, um Erteilung der schriftlichen Zustimmung der Abteilung Arbeit und Berufsausbildung beim Rat der Stadt so rechtzeitig nachzusuchen, daß diese Abteilung noch Zeit zu einer Nachprüfung der angegebenen Gründe gehabt hätte und zum anderen die Zustimmung oder Ablehnung der Personalleitung des Verklagten noch rechtzeitig — d. h. innerhalb einer Woche — hätte mitteilen können. Andernfalls wäre die in der fristlosen Entlassung des Klägers liegende fristlose Kündigung des Arbeitsrechtsverhältnisses ohne weiteres selbst dann als rechtsunwirksam zu behandeln, wenn die Personalleitung des Verklagten zwar rechtzeitig um die Erteilung der schriftlichen Zustimmung nachgesucht haben sollte, diese Zustimmung aber erst nach Ablauf der Wochenfrist bei ihr eingegangen sein sollte.

Um dies zu klären, wurde im Berufungsverfahren eine Beweisaufnahme durchgeführt. Hierbei hat sich zur Überraschung aller an diesem Verfahren Beteiligten folgendes herausgestellt:

Am Tage der Entlassung des Klägers hat die damalige Personalleiterin das an die Abt. Arbeit und Berufsausbildung beim Verklagten gerichtete schriftliche Gesuch um Erteilung der schriftlichen Zustimmung

jener Abteilung zur fristlosen Kündigung des Arbeitsvertrages des Klägers abgefertigt. Zweifellos war dies rechtzeitig im Sinne des § 10 Abs. 3 der Durchführungsbestimmung geschehen. Trotzdem ist die schriftliche Zustimmung der Abteilung Arbeit und Berufsausbildung beim Verklagten erst am 2. Februar 1953 in die Hände der Leiterin der Personalabteilung gelangt, also erst geraume Zeit nach Ablauf der oben erwähnten Wochenfrist. Dies hat, worauf der Vertreter des Staatsanwalts des Bezirks hingewiesen hat, ohne weiteres die Rechtsunwirksamkeit der in der fristlosen Entlassung des Klägers liegenden fristlosen Kündigung des Arbeitsvertrages zur Folge.

Dieses unbefriedigende Ergebnis ist, wie der am Berufungsverfahren mitwirkende Vertreter des Staatsanwalts des Bezirks mit aller Schärfe hervorgehoben hat, vor allem darauf zurückzuführen, daß die Angestellten, die bei der Abteilung Arbeit und Berufsausbildung das Gesuch der Personalleiterin um Erteilung der schriftlichen Zustimmung zu bearbeiten hatten, mit diesem Gesuch mehr als bürokratisch verfahren waren. So hat es der Zeuge F., obwohl das Gesuch erst am

24. Januar eingegangen war, mehrere Tage bei sich liegen lassen, bevor er sich dazu bequeme, es der Sachgebietsleiterin zuzuleiten, die ihrerseits erst am 31. Januar 1953, also bereits nach Ablauf der Wochenfrist, die erbetene schriftliche Zustimmung erteilte. Die bürokratische Arbeitsweise, die beide hierbei an den Tag gelegt haben, ist um so verwerflicher, als sie sich ohne weiteres hätten sagen müssen, daß es sich hier um eine Fristsache handelte und was unter Umständen auf dem Spiele stand, wenn die Frist versäumt wurde. Selbst die damalige Personalleiterin ist nicht von jeder Schuld freizusprechen. Wie bürokratisch muß doch auch in ihrer Abteilung damals gearbeitet worden sein, wenn man bedenkt, daß ihr Gesuch, welches das Datum des 22. Januar 1953 trägt, nicht vor dem 24. Januar 1953 bei der Abteilung Arbeit und Berufsausbildung einging. Sie muß sich auch um das Schicksal dieses Gesuchs in der Folgezeit gar nicht mehr gekümmert haben. Der Vertreter der Staatsanwaltschaft hat daher mit allem Ernst dem Prozeßbevollmächtigten des Verklagten anheimgegeben, der letztere möge für den gesamten Schaden, der ihm nunmehr entstanden ist, alle die Angestellten zur Verantwortung ziehen, die durch ihre mehr als saumselige Behandlung der Sache die Rechtsunwirksamkeit der möglicherweise so unbedingt gebotenen Kündigung verschuldet haben.

Bestimmungen über die Einführung persönlicher Konten in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben vom 31. Oktober 1951 (VOBl. für Groß-Berlin I S. 497).

Welchen rechtlichen Charakter haben Prämien, die den Werkträgern als Ergebnis von Materialeinsparungen auf Grund persönlicher Konten gewährt werden?

Stadtarbeitsgericht Groß-Berlin, Urteil vom 20. November 1953 — I Sa 51/53.

Die Klägerin und Berufungsbeklagte ist in der Zeit vom 11. September 1950 bis 28. Mai 1952 bei dem Beklagten und Berufungskläger als Lagenlegerin in der Zuschneiderei beschäftigt gewesen. Wegen eines von der Klägerin begangenen Diebstahls wurde diese von dem Beklagten fristlos entlassen.

Im beklagten Betrieb wurden im Januar 1952 auf Grund der Bestimmungen über die Einführung „Persönlicher Konten“ in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben vom 31. Oktober 1951 für bestimmte Arbeitsgruppen „Persönliche Konten“ eingerichtet. Klägerin gehörte zu einer solchen Arbeitsgruppe und sollte nach dem vereinbarten Verteilungsschlüssel 30 Prozent des als Ergebnis der Materialeinsparungen an die Arbeitsgruppe ausbezahlten Prämienbetrages erhalten. In den Monaten Januar bis einschließlich März 1952 sind ihr in wechselnder Höhe etwa 340 DM ausbezahlt worden. Den Prämienbetrag für Materialeinsparungen in den Monaten April und Mai 1952 hat die Klägerin jedoch nicht erhalten. Die Betriebsleitung und die BGL hatten sich auf den Standpunkt gestellt, daß die Klägerin angesichts des Kündigungsgrundes keine gesellschaftliche Anerkennung in Form einer Prämie für Materialeinsparungen erhalten dürfe.

Die Klägerin beantragte mit ihrer Klage vor dem Arbeitsgericht von Groß-Berlin zunächst, den Beklagten zu verurteilen, an sie 150 DM aus dem „Persönlichen Konto“ ihrer Arbeitsgruppe zu zahlen.

Der Vertreter des Beklagten beantragte, die Klage abzuweisen.

Über die Höhe des von ihr geforderten Prämienbetrages konnte die Klägerin keine genauen Angaben machen. Zu der Summe von 150 DM ist sie nur unter Anwendung von Vergleichsmaßstäben gekommen. Als solche dienten ihr insbesondere die in den Vormonaten an sie gezahlten Prämienbeträge und der an ihre Nachfolgerin gezahlte Prämienbetrag. Der