

Das Ergebnis der Beweisaufnahme habe das Gericht von dem Vorliegen dieser Gründe überzeugt, so daß die Kündigung des Klägers das notwendige Mittel zur Gestaltung der betrieblichen Verhältnisse gewesen sei.

Der Generalstaatsanwalt von Groß-Berlin hat die Kassation dieses rechtskräftigen Urteils wegen Gesetzesverletzung beantragt.

Aus den G r ü n d e n :

Die Kassation hatte Erfolg,

Das angegriffene Urteil verletzt das Gesetz, und zwar § 5 der Verordnung über Kündigungsrecht vom 17. August 1951 (VOB1. S. 399) und § 10 Abs. 1 und 2 der 2. DurchfBest. zur Verordnung zur Förderung und Pflege der Arbeitskräfte vom 31. Juli 1952 (VOB1. S. 364) sowie § 286 ZPO.

Nach den Vorschriften des Kündigungsrechts hat die Kündigung schriftlich unter Angabe von Gründen zu erfolgen, wobei die angegebenen Gründe zutreffen und die Kündigung rechtfertigen müssen.

Die Kündigung eines Schwerbeschädigten kann unter den gleichen Voraussetzungen nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung der Abteilung Arbeit und Berufsausbildung des Magistrats von Groß-Berlin — Hauptreferat für Schwerbeschädigte — erfolgen.

Dem Kläger ist zwar von der Beklagten fristgemäß schriftlich und unter Angabe von Gründen gekündigt worden. Diese Gründe bestanden jedoch nach dem Inhalt des Kündigungsschreibens vom 6. Juni 1953 ausschließlich darin, daß der Kläger laut reichsbahnärztlichem Gutachten für den Reichsbahndienst nicht mehr tauglich sei.

Zutreffend geht das mit der Kassation angegriffene Urteil von dem einleitenden Grundsatz aus, daß das Gericht zu prüfen hatte, ob die fristgemäße Kündigung des Klägers die Kündigungsschutzbestimmungen beachtet habe und die angegebenen Kündigungsgründe wahr und geeignet seien, die Kündigung zu tragen. Das Arbeitsgericht ist jedoch in seiner weiteren Begründung dann nicht entsprechend diesem richtigen Grundsatz verfahren. Die in dem Kündigungsschreiben als alleihiger Kündigungsgrund angegebene Tatsache, daß der Kläger laut reichsbahnärztlichem Gutachten für den Reichsbahndienst nicht mehr tauglich sei, kann durch das nur kurze und allgemein gehaltene Gutachten des Reichsbahnarztes Dr. B. vom 25. März 1953 nicht begründet werden, weil diesem Gutachten ein vom Gericht angefordertes und ihm bei seiner Entscheidung vorliegendes fachärztliches Gutachten des Magistrats von Groß-Berlin — Krankenhaus Friedrichshain — Medizinische Klinik — vom 10. November 1953 entgegensteht. Dieses Gutachten enthält keine Feststellungen und keine Beurteilung dahin, daß der Kläger nicht mehr tauglich für den Reichsbahndienst sei. Der in dem Gutachten angegebene Gesundheitszustand des Klägers spricht zunächst durchaus für die Möglichkeit einer Beschäftigung des Klägers bei der Reichsbahn an geeigneter Stelle. Das Gutachten vom 10. November 1953 hat sich ausschließlich in seinem Ergebnis zu der Frage geäußert, ob und in welchem Grade eine Erwerbsminderung vorläge. Das Gericht hat dem Sachverständigen nicht die Frage vorgelegt, ob und in welchem Grade er etwa eine Tauglichkeit für den Reichsbahndienst bejahen oder verneine. Dieses zweite Gutachten hätte daher dem Gericht Veranlassung geben müssen, sich mit den Widersprüchen, die zwischen beiden Gutachten bestehen, auseinanderzusetzen und eine eindeutige Klärung der Frage der Tauglichkeit für den Reichsbahndienst herbeizuführen.

Das Gericht hat eine sorgfältige Sachaufklärung in der angegebenen Richtung deswegen unterlassen, weil es die gegen den Kläger ausgesprochene Kündigung zwar nicht aus den in dem Kündigungsschreiben angegebenen Tatsachen, sondern wegen der im Gerichtsverfahren von der Beklagten nachgeschobenen Kündigungsgründe für gerechtfertigt erachtet hat. Dieses Verfahren verletzt jedoch das Gesetz. Wie der Kassationsantrag des Generalstaatsanwalts zutreffend ausführt, schreibt § 5 der Verordnung über Kündigungsrecht vor, daß die Kündigung diejenigen Gründe anzugeben hat, die den Kündigenden zum Ausspruch der Kündigung veranlassen, und daß diese konkreten, im Kündigungsschreiben angegebenen Gründe zutreffend und gerechtfertigt sein müssen. Der Kündigende ist daher verpflichtet, dem Gekündigten die zur Kündigung Ver-

anlassung gebenden Gründe mitzuteilen, und bei der Entscheidung des Gerichts über die Rechtswirksamkeit der Kündigung hat sich die Nachprüfung auf die Begründetheit dieser Kündigungsgründe zu erstrecken. Nicht zulässig ist es jedoch, während des gerichtlichen Verfahrens andere Kündigungsgründe, auch wenn sie schon bei Ausspruch der Kündigung Vorgelegen haben, nachzuschieben. Der Wille des Gesetzgebers besteht darin, daß der Werk tätige mit der Kündigung die Gründe erfahren soll, die den Betrieb zur Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses bestimmt haben, um auf diese Weise einen Schutz der gesetzlichen Rechte der Werk tätigen zu gewährleisten. Die Angabe der zur Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses wirklich bestimmenden Gründe ist erforderlich, damit der gekündigte Werk tätige weiß, welche Tatsachen zur Auflösung seines Arbeitsrechtsverhältnisses geführt haben, damit er bei der BGL, bei der Konfliktkommission oder beim Arbeitsgericht zu diesen Gründen Stellung nehmen kann; aber auch deswegen, damit er aus den ihm bekanntgegebenen Kündigungsgründen seine Lehren ziehen, sein Verhalten selbstkritisch überprüfen und sein künftiges Verhalten und seine Arbeitsdisziplin danach verbessern kann.

Eine solche, dem Gesetz entsprechende Kündigung und ihre Begründung wird dazu beitragen, sowohl die Rechte und gesetzlichen Interessen des Werk tätigen zu schützen wie das Interesse unseres Staates an dem richtigen Einsatz der Arbeitskräfte zu sichern. Einer solchen Aufgabe der Kündigung und ihrer Begründung würde die Möglichkeit des Nachschiebens von Kündigungsgründen im arbeitsgerichtlichen Prozeß widersprechen.

Aus diesen Erwägungen ist auch, wie der Generalstaatsanwalt hervorgehoben hat, durch das Nachschieben von Kündigungsgründen die Vorschrift des § 10 Abs. 1 und 2 der 2. DurchfBest. zur Verordnung zur Förderung und Pflege der Arbeitskräfte vom 31. Juli 1952 verletzt. Die Zustimmung der Abteilung Arbeit und Berufsausbildung des Magistrats von Groß-Berlin — Hauptreferat für Schwerbeschädigte — bezog sich lediglich auf die mit Schreiben vom 6. Juni 1953 ausgesprochene Kündigung und die in ihr als Kündigungsgrund angegebene Tatsache. Eine Zustimmung zu einer Kündigung aus den erst im Prozeß nachgeschobenen Kündigungsgründen hegt nicht vor. Es ist aber unerlässlich, daß die nach unseren Gesetzen für die Erteilung der Zustimmung zur Kündigung berufenen Organe oder gewerkschaftlichen Einrichtungen Kenntnis von den der Kündigung zugrunde liegenden Tatsachen erhalten, um verantwortlich ihre Entscheidung über die Zustimmung treffen zu können.

V. Abschn. III des Lohn- und Gehaltsabkommens für die Theater und die Kulturorchester der Deutschen Demokratischen Republik vom 21. Dezember 1951.

Art und Umfang der Tätigkeit von Mitgliedern eines Theaters oder Orchesters werden im Rahmen ihrer Kunstgattung und ihres Aufgabengebietes von der Theaterleitung bestimmt. Eine mit Genehmigung der Theaterleitung in der sich durch den Spielplan ergebenden dienstfreien Zeit vorgenommene private Reise gilt nicht als Urlaub im arbeitsrechtlichen Sinne.

Bezirksarbeitsgericht Karl-Marx-Stadt, Urt. vom 22. September 1954 — 3/54.

In der Zeit vom 13. bis 29. November 1953 hatte der Kläger, welcher bei dem Verklagten, dem Rat der Stadt Z., als Musikdirektor tätig ist, um außervertraglichen Urlaub gebeten. Dieser wurde ihm auch gewährt. Der Verklagte ist nun der Auffassung, daß er nicht verpflichtet sei, dem Kläger während dieser Zeit seine vereinbarten Bezüge zu gewähren. Demgegenüber vertritt der letztere die Auffassung, daß eine solche Verpflichtung bestehe. Er hat sich dieserhalb beschwerdeführend an die zuständige Konfliktkommission gewendet, die jedoch das Begehren des Klägers unter Hinweis auf Punkt 12 a und d der Sonderbestimmung für das Solopersonal des Lohn- und Gehaltsabkommens für die Theater und Kulturorchester der Deutschen Demokratischen Republik zurückgewiesen hat. Dagegen hat der Kläger fristgemäß Klage beim Kreisarbeitsgericht erhoben und beantragt, unter Aufhebung des Beschlusses der Konfliktkommission den Verklagten zu verurteilen, ihm 556,70 DM netto zu zahlen. Zur Begründung seines Antrages hat er ausgeführt, daß es bisher üblich gewesen sei, die vorübergehend dienstfreien Bühnenmitglieder gegen Weiterzahlung der Gage zu beurlauben. Dies habe sich zu