

Verklagten nur einen bis drei Tage; sie betrögt nur dann sieben Tage, wenn der Verklagte außerhalb des örtlichen Zuständigkeitsbereichs des Kreisarbeitsgerichts wohnt. Besonderer Beachtung bedürfen auch die §§ 56, 57 AGG, nach denen die Streitverhandlung so vorzubereiten ist, daß sie möglichst in einem Termin zu Ende geführt werden kann.

In einem Rechtsstreit über die Rechtswirksamkeit einer fristlosen Entlassung, der ohnedies besonders bevorzugter Behandlung bedarf, widerspricht es demnach der Gesetzlichkeit, wenn vor dem Arbeitsgericht etwa erst nach Wochen Termin anberaumt und der Prozeß nach Monaten beendet wird. Aus den angeführten gesetzlichen Bestimmungen ergibt sich, daß ein Arbeitsrechtsprozeß über eine fristlose Entlassung in spätestens vier Wochen in jeder Instanz beendet sein muß. Verzögerungen sind nur bei unvermeidbaren Umständen gerechtfertigt (z. B. öffentliche Zustellung, notwendige Vernehmung von Zeugen durch ein ersuchtes Gericht, Unterbrechung oder Aussetzung des Verfahrens nach §§ 148, 149, 239—246 ZPO). Diese Umstände müssen aktenkundig gemacht werden.

Auch das Oberste Gericht und die Oberste Staatsanwaltschaft betrachten die beschleunigte Erledigung von Kassationsverfahren dieser Art als eine gesetzliche Verpflichtung.

Jede Verzögerung eines gerichtlichen Verfahrens, dessen Inhalt die Nachprüfung einer fristlosen Entlassung ist, ist eine Verletzung der demokratischen Gesetzlichkeit.

Klarzustellen ist schließlich, daß in einem Verfahren wegen einer fristlosen Entlassung über die Frage der Rechtswirksamkeit einer aus demselben Grunde später ausgesprochenen fristgemäßen Kündigung nicht verhandelt und entschieden werden kann. Eine solche aus irgendwelchen prozeßökonomischen Gründen vorgenommene Verbindung würde, wie die oben dargestellte

Praxis beweist, erneut die Gefahr einer Verwischung des wesensmäßigen Unterschiedes zwischen fristloser Entlassung und fristgemäßer Kündigung herbeiführen. Es stehen ihr aber auch die Bestimmungen der Konfliktkommissionsverordnung entgegen: Über die Kündigung hat, wenn der Werkstätige ihre Berechtigung bestreitet, die Konfliktkommission zu erkennen, die in aller Regel auch eine Entscheidung treffen wird. In jedem Fall kann aber das Arbeitsgericht erst angerufen werden, nachdem die Konfliktkommission gesprochen hat. Für die Klageerhebung gewährt der § 30 der Konfliktkommissionsverordnung den Parteien eine Frist von 14 Tagen. Alles dies bedeutet, daß der Streit über eine nachfolgende fristgemäße Kündigung nur in einem neuen Prozeßverfahren durchgeführt werden kann. Im übrigen hat auch der zu Unrecht fristlos entlassene Werkstätige Anspruch auf eine urteilsmäßige Feststellung, daß diese Entlassung ungerechtfertigt war.

V

Aus den angeführten Erwägungen erläßt das Oberste Gericht der Deutschen Demokratischen Republik gemäß § 58 GVG folgende

Richtlinie:

1. Jede Umwandlung oder Umdeutung einer fristlosen Entlassung in eine fristgemäße Kündigung ist gesetzwidrig.
2. Eine fristgemäße Kündigung, die für den Fall erklärt wird, daß eine fristlose Entlassung unbegründet sein sollte, hat keine rechtliche Wirkung.
3. Verfahren, in denen über die Berechtigung einer fristlosen Entlassung zu entscheiden ist, müssen von den Arbeitsgerichten mit besonderer Beschleunigung durchgeführt werden. Sie dürfen in keiner Instanz länger als vier Wochen dauern. Verzögerungen müssen gerechtfertigt sein; ihre Gründe sind aktenkundig zu machen.

Entscheidungen des Obersten Gerichts Arbeitsrecht

§ 9 KündigungsVO; § 3 der 6. DB zur VO über Maßnahmen zur Einführung des Prinzips der wirtschaftlichen Rechnungsführung in den Betrieben der volkseigenen Wirtschaft vom 16. Mai 1952 (GBl. S. 372); § 8 der VO über die Neuregelung des Abschlusses von Einzelverträgen vom 23. Juli 1953 (GBl. S. 897); Tarifvertrag VBV; §§ 2 und 14 UrlaubsVO; § 325 Abs. 1, § 249 BGB.

Ist im Einzelvertrag eines Betriebsleiters der Betrieb bestimmt, so ist anzunehmen, daß diese Bestimmung eine bindende Vereinbarung und infolgedessen während der Geltung des Vertrages eine Versetzung in einen anderen Betrieb nicht zulässig ist. Die rechtliche Unzulässigkeit einer Versetzung ist — im Gegensatz zur Erforderlichkeit einer an sich zulässigen Versetzung — vom Arbeitsgericht nachzuprüfen. Weigert sich der Angestellte, einer rechtlich unzulässigen Versetzung Folge zu leisten, so ist dies keine unberechtigte Arbeitsverweigerung. Seine aus diesem Grunde ausgesprochene Entlassung ist rechtsunwirksam.

Ist ihm infolge der unberechtigten Entlassung der zustehende Urlaub nicht erteilt worden und das Urlaubsjahr vor dem Ende des Verfahrens abgelaufen, so ist dem Entlassenen, falls er in den Betrieb zurückkehrt, der Urlaub im nächsten Jahr als Schadensersatz zu gewähren.

OG, Urt. vom 30. Oktober 1954 — 2 Za 112/54,

Der Kläger ist mit Wirkung vom 1. September 1951 als Betriebsleiter der R. Brauerei durch einen Einzelarbeitsvertrag von der Vereinigung Volkseigener Betriebe Brau- und Malzfabrik N. P., die damals Rechtsträger dieses volkseigenen Betriebes war, angestellt worden.

Ihm wurde am 24. März 1953 von der Verwaltung Volkseigener Betriebe der Brau- und Malzindustrie, der der genannte VEB unterstand, mündlich mitgeteilt, daß er als Betriebsleiter in die volkseigene Brauerei Sch. versetzt werde. Der Kläger lehnte eine Versetzung ab. Daraufhin wurde er am 19. Mai 1953 beurlaubt. Mit Schreiben vom 2. Juni 1953

würde er nochmals aufgefordert, seine Tätigkeit als Betriebsleiter in Sch. sofort aufzunehmen. Da der Kläger dieser Aufforderung nicht nachgekommen ist, hat die WB mit Kündigungsschreiben vom 9. Juni 1953 seine fristlose Entlassung ausgesprochen. Das Kündigungsschreiben hat folgenden Wortlaut:

„Da Sie trotz mehrmaliger Aufforderungen Ihren Dienst im VEB Brauerei und Malzfabrik Sch. nicht angetreten und somit die Arbeit verweigert haben, sehen wir uns gezwungen, Sie mit dem heutigen Tage gemäß § 9 der Kündigungsverordnung fristlos zu entlassen.“

Gegen die fristlose Entlassung hat der Kläger fristgerecht Klage beim Kreisarbeitsgericht erhoben. Er hat vorgebracht, in §§ 1 und 2 des mit ihm abgeschlossenen Einzelvertrages sei festgesetzt, daß er als Betriebsleiter den Betrieb VEB R. Brauerei übernehme. Daraus sei zu ersehen, daß als Ort seiner Tätigkeit die R. Brauerei bestimmt sei. Der Verklagte habe somit keine Möglichkeit, ihn gegen seinen Willen, wenn auch in der gleichen Funktion, in eine andere Stadt zu versetzen. Der Versetzung habe er auch aus familiären Gründen — er habe ein krankes Kind — nicht zustimmen können. Im übrigen sei er von der BGL nicht gehört worden. Er hat beantragt, die fristlose Entlassung für unwirksam zu erklären.

Der Verklagte hat Klageabweisung beantragt. Er hat vorgebracht, da das Arbeitsgericht nicht befugt sei nachzuprüfen, welche Gründe zur Versetzung geführt haben oder ob die Voraussetzungen für eine Versetzung Vorgelegen haben, so sei es für die Entscheidung des vorliegenden Falles nicht zuständig. Der Kläger könne auch ohne seine Zustimmung versetzt werden. Dies ergebe sich daraus, daß der Kläger als Betriebsleiter eines volkseigenen Betriebes der zuständigen Vereinigung unterstehe. Insoweit seien grundsätzlich die Bestimmungen des Tarifvertrages VBV vom 1. Februar 1949, insbesondere die in § 8 dieses Tarifvertrages enthaltenen Bestimmungen über Versetzung anzuwenden.

Das Kreisarbeitsgericht hat mit Urteil vom 14. August 1953 die Klage abgewiesen.

Gegen das Urteil hat der Kläger Berufung eingelegt. Er habe erst am 26. August 1953 eine andere Stellung gefunden. Es seien ihm ein Bruttogehalt 7537,32 DM entgangen. An Urlaub habe er 1953 — in der neuen Stellung — nur sechs Tage gehabt.

Er hat beantragt, das Urteil des Kreisarbeitsgerichts aufzuheben und den Verklagten zu verurteilen, an den Kläger für entgangenes Gehalt für die Zeit bis 30. April 1954 * = 7537,32 DM zu zahlen sowie ihm den im Jahre 1953 nicht erhaltenen Urlaub von 18 Tagen im Jahre 1954 zu gewähren.

Das Bezirksarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers mit Urteil vom 4. Mai 1954 als unbegründet zurückgewiesen.

Gegen beide Entscheidungen richtet sich der Kassationsantrag des Generalstaatsanwalts, Der Antrag hatte Erfolg.