

Aus den Gr ü n d e n :

Beide Instanzgerichte haben richtig erkannt, daß § 9 der Kündigungsverordnung auch bei Einzelverträgen Anwendung findet. Rechtsirrig ist aber die Annahme beider Gerichte, der Kläger habe die Arbeit beharrlich verweigert. Bei der Beurteilung dieser Frage ist von den Bestimmungen des Einzelvertrages auszugehen. In diesem ist in den §§ 1 und 2 als Ort der Arbeitsleistung des Klägers der VEB R. Brauerei vereinbart. Der Auffassung des Verklagten, die Erwähnung des Betriebes sei rechtlich bedeutungslos, kann nicht zugestimmt werden, im Gegenteil ist die Vereinbarung, in welchem Betrieb er zu arbeiten habe, für jeden durch Einzelvertrag Angestellten von großer Bedeutung. In erhöhtem Maße gilt das aber für den Betriebsleiter, der sich je nach den Eigenschaften des Betriebes (Größe, Zusammensetzung der Belegschaft, Abnehmerkreis, Ortschaft, Umsatz) vor ganz verschiedene Aufgaben gestellt sieht. Es muß daher angenommen werden, daß für einen durch Einzelvertrag angestellten Betriebsleiter die Bezeichnung des Betriebes in diesem Vertrag eine rechtlich bindende Vereinbarung bedeutet. Wollte der Verklagte sich demgegenüber ein Versetzungsrecht Vorbehalten, so hätte er dies ausdrücklich vereinbaren müssen, falls der Kläger hierauf eingegangen wäre. Gegenüber dieser bindenden vertraglichen Bestimmung des Arbeitsplatzes war der Verklagte nicht berechtigt, den Kläger ohne seine Zustimmung zu versetzen.

Eine solche Berechtigung kann auch nicht aus § 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) hergeleitet werden, auch nicht aus deren Buchst. d. Die Instruktion und Kontrolle der Arbeitskräftelenkung begreift nicht ohne weiteres die Kündigung des Betriebsleiters in sich, sondern beschränkt sich in der Regel auf die Aufsicht und Anleitung darüber, wie der Betriebsleiter die ihm unterstellten Arbeitskräfte lenkt. Grundsätzlich ist zu § 3 der genannten Bestimmung zu sagen, daß sie Tätigkeiten und Befugnisse, die früher den Vereinigungen volkseigener Betriebe oblagen, zum Teil auf die Verwaltungen volkseigener Betriebe überträgt, aber diesen nicht neue Befugnisse schafft. Im übrigen ist die Verordnung erst nach Abschluß des Einzelvertrages erlassen worden und enthält keine Bestimmung über rückwirkende Geltung.

Auch aus § 8 der VO über die Neuregelung des Abschlusses von Einzelverträgen vom 23. Juli 1953 (GBl. S. 897) kann keine Versetzungsbefugnis hergeleitet werden. Diese Vorschrift besagt, daß bei Versetzungen oder Berufungen in einen anderen Betrieb usw. ein Einzelvertrag in besonderen Fällen übernommen werden kann. Sie regelt also nur Folgen einer Versetzung, spricht sich aber nicht über deren Zulässigkeit aus. Die Bestimmung läßt darüber hinaus den Schluß zu, daß an sich Einzelvertrag und Betrieb aneinander gebunden sind. Wenn der Verklagte die Absicht hatte, eine Versetzung des Klägers vorzunehmen, und dieser sich weigerte, ihr Folge zu leisten, so hatte der Verklagte die Möglichkeit, den Vertrag mit der im § 7 Abs. 1 des Einzelvertrages bestimmten Frist von sechs Monaten zum Jahresende unter Angabe des Grundes zu kündigen. Er konnte den Kläger aber nicht fristlos entlassen, da dieser nicht die ihm nach dem Einzelvertrag obliegende Arbeit beharrlich verweigert, sondern nur einer vertraglich unzulässigen Versetzung keine Folge geleistet hat.

Allerdings ist nach § 7 Abs. 2 des Einzelvertrages eine sofortige fristlose Kündigung für den Vertragspartner möglich, wenn die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses unzumutbar ist. Es ist aber nicht unzumutbar, daß — vom Fall der hier nicht vorliegenden Schikane abgesehen — der Vertragsgegner auf einem ihm zustehenden Rechte beharrt.

Rechtsirrig ist auch die Auffassung des Kreisarbeitsgerichts, daß der Kläger, da er der WB Brau- und Malzindustrie unterstehe, grundsätzlich den Bestimmungen des Tarifvertrages VBV unterliege. Bei den in diesem Tarifvertrag VBV bezeichneten Verwaltungen

handelt es sich um Verwaltungsstellen, die der Regierung der Deutschen Demokratischen Republik, den Räten der Bezirke oder Kreise unterstehen, also grundsätzlich nicht um Produktionsbetriebe. Im § 1 Ziff. 3 Buchst. j ist ausdrücklich bestimmt, daß dieser Tarifvertrag nicht für die Verwaltungen der volkseigenen Betriebe, mit Ausnahme der öffentlichen Versorgungsbetriebe, Anwendung findet. Das hat das Kreisarbeitsgericht nicht beachtet. Es ist dadurch zu einer falschen Entscheidung gelangt. Übrigens ist auch der Verklagte in der Kassationsverhandlung von der Annahme der Geltung des bezeichneten Tarifvertrages abgegangen.

Beiden Instanzgerichten ist darin zuzustimmen, daß die Arbeitsgerichte nicht befugt sind, die Gründe zu überprüfen, die die Betriebsleitung oder übergeordnete Stelle veranlaßt haben, einen Beschäftigten zu versetzen. Es muß der Betriebsleitung überlassen bleiben, zulässige Versetzungen vorzunehmen, die sich zur ordnungsgemäßen Wirtschaftsführung und zur Sicherstellung der Planerfüllung erforderlich machen. Dies gilt aber nur, wenn eine Versetzung an sich zulässig ist und nur über ihre Erforderlichkeit Meinungsverschiedenheiten bestehen können. Im vorliegenden Falle war die Versetzung aber, wie dargelegt, unzulässig.

Die Urteile der Instanzgerichte waren also, soweit sie die gegen die Rechtswirksamkeit der Entlassung des Klägers gerichtete Klage abgewiesen haben, unrichtig. Sie waren daher insoweit aufzuheben.

Für den Klageantrag auf Gewährung von 18 Tagen Resturlaub für das Jahr 1953 gilt folgendes: Gemäß § 2 Abs. 2 der Urlaubsverordnung vom 7. Juni 1951 (GBl. S. 547) muß der Urlaub, wenn dessen Gewährung im Urlaubsjahr ohne Gefährdung der plangesetzten Aufgaben des Betriebes nicht möglich war, bis zum 31. März des folgenden Jahres gewährt werden. Dieser Zeitpunkt — also der 31. März 1954 — ist zwar weit überschritten. Dennoch würde es nicht nur eine unbillige Härte, sondern auch einen Gesetzesverstoß gegenüber dem Kläger bedeuten, wenn er lediglich aus diesem Grunde seinen Urlaubsanspruch verlieren sollte. Da die fristlose Entlassung rechtswirksam war, besteht das Arbeitsverhältnis des Klägers weiter. Es war durch die unberechtigte Entlassung und die auf ihr beruhende tatsächliche Entfernung des Klägers aus dem Betrieb nur seine dortige Arbeitstätigkeit unterbrochen. Der Kläger war also infolge eines Umstandes, den er nicht zu vertreten hat (unberechtigte Entlassung), nicht in der Lage, seinen Urlaub im Jahre 1953 in Anspruch zu nehmen. Auf der anderen Seite war es dem Verklagten infolge eines von ihm zu vertretenden Umstandes unmöglich, seine Verpflichtung zur Urlaubsgewährung zu erfüllen. Dem Kläger steht also gemäß § 325 Abs. 1 BGB Schadensersatz wegen Nichterfüllung der Urlaubsverpflichtung des Verklagten zu. Da Schadensersatz nach § 249 BGB grundsätzlich in Natur zu gewähren und außerdem gemäß § 14 der Urlaubsverordnung eine Abgeltung des Urlaubs in Geld unzulässig ist, wird der Verklagte dem Kläger die 18 Tage Resturlaub für das Jahr 1953 noch im Jahre 1954, notfalls bis zum 31. März 1955, zu gewähren haben. Diese auf § 325 BGB beruhende Verpflichtung gilt nur für den Betrieb des Verklagten. Sie wird also gegenstandslos, falls der Kläger ablehnen sollte, wieder seine frühere Arbeitsstelle einzunehmen. Der Kläger wird sich hierbei den etwa in einem anderen Betrieb im Jahre 1953 erhaltenen Urlaub anrechnen lassen müssen, da er anführt, vom 26. August 1953 ab wieder in Beschäftigung zu stehen. Dagegen ist die Zwangsbeurlaubung des Klägers vom 19. Mai bis 9. Juni 1953 nicht anzurechnen. Der Kläger mußte während dieses Zeitpunktes damit rechnen, jederzeit zur Arbeit aufgefordert zu werden, was übrigens auch am 2. Juni 1953 geschehen ist. Diese Zwangsbeurlaubung gab ihm also keine Erholungs- und Entspannungsmöglichkeit, wie sie für einen wirklichen Urlaub wesentlich ist.

Da in dieser Frage der Sachverhalt noch aufgeklärt werden muß, erfolgt hinsichtlich dieses Punktes die Zurückverweisung an das Bezirksarbeitsgericht. Bezüglich der Gehaltsforderung des Klägers von 7537,32 DM ist ebenfalls Zurückverweisung erforderlich.