

haltenspflicht entsprechende Beträge zur Verfügung stellen muß.

Die prozeßformale Kostenregelung des § 19 EheVO (früher der §§ 91 und 93 a ZPO) kann die materiellrechtliche Verpflichtung, Prozeßkosten als einen Teil des Unterhalts zu zahlen, nicht beeinflussen.

Elfriede G ö l d n e r,  
Richter am Obersten Gericht

## Arbeitsrecht

§§ 1, 38 Gesetz der Arbeit (= Berliner VO zur Förderung und Pflege der Arbeitskräfte vom 5. Mai 1950 — VOBl. S. 103); § 10 KündVO (= Berliner VO über Kündigungsrecht vom 17. August 1951 — VOBl. S. 309).

1. Über die Zulässigkeit der Verbindung von Arbeitsrechtsverhältnissen, wenn zwei Werk-tätige (z. B. Ehegatten) gemeinsam ein bestimmtes Arbeitsgebiet bearbeiten.

2. Voraussetzungen für die Kündigung eines Werk-tätigen bei derartig miteinander verbundenen Arbeitsrechtsverhältnissen.

KG, Urt. vom 2. August 1956 - Za 8/56.

Die Klägerin war bei der Verklagten seit dem 1. Juli 1951 als Zapferin beschäftigt. Mit Wirkung vom 15. Juni 1954 wurde zwischen den Parteien ein Änderungsvertrag geschlossen, mit dem das bestehende Arbeitsrechtsverhältnis dahingehend geändert wurde, daß die Klägerin einen Verkaufskiosk gemeinsam mit ihrem Ehemann als „Familienobjekt“ übernahm. Nachdem der Ehemann der Klägerin aus Gründen, die lediglich ihn betrafen, fristlos entlassen worden war, wurde das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsrechtsverhältnis durch Schreiben der Verklagten vom 5. November 1954 fristgemäß zum 23. November 1954 gekündigt. In der Begründung heißt es, daß im Hinblick auf die fristlose Entlassung des Ehemannes eine Kollektivarbeit nicht mehr durchführbar sei und eine andere Einsatzmöglichkeit unter Berücksichtigung der Kollektivarbeit im Betrieb nicht bestehe.

Die Klägerin hat behauptet, daß die Verklagte laufend neue Arbeitskräfte einstelle, die Begründung, es fehlten andere Beschäftigungsmöglichkeiten, also nicht den Tatsachen entspreche. Die Klägerin habe vor der Übernahme des „Familienobjektes“ an anderen Stellen und mit anderen Kollegen immer gut gearbeitet. Die fristlose Entlassung ihres Ehemannes sei keine Begründung für ihre Kündigung, weil eine solche Maßnahme letzten Endes davon ausgehe, daß eine Kollektivschuld vorliegt, was jedoch nicht der Fall sei. Die Klägerin hat beantragt, die Verklagte zu verurteilen, die Klägerin weiter zu beschäftigen.

Die Verklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat vorgetragen, daß Voraussetzung für die Einstellung der Klägerin gewesen sei, daß diese gemeinsam mit ihrem Ehemann den Dienst in dem Kiosk versorge und sich mit ihm zur Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeit gegenseitig ablöse. Da die Voraussetzung für die Einstellung infolge der fristlosen Entlassung des Ehemannes der Klägerin weggefallen und eine anderweitige Beschäftigung der Klägerin nicht möglich sei, habe die Trennung von ihr durch fristgemäße Kündigung erfolgen müssen.

Das Stadtbezirksarbeitsgericht hat die Klage mit der Begründung abgewiesen, der angegebene Kündigungsgrund sei geeignet, die fristgemäße Kündigung der Klägerin zu tragen.

Gegen dieses Urteil hat die Klägerin Berufung eingelegt. Sie hat vorgetragen, daß in dem Änderungsvertrag vom 15. Juni 1954 lediglich eine Gesamthaltung mit ihrem Ehemann festgelegt worden sei, keineswegs aber die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses, falls es von einem Ehepartner gelöst würde. Derartige Arbeitsrechtsverhältnisse entsprächen nicht der demokratischen Gesetzgebung. Darüber hinaus sei eine anderweitige Beschäftigung durchaus möglich gewesen.

Das Stadtarbeitsgericht von Groß-Berlin hat die Berufung zurückgewiesen. In der Begründung wird ausgeführt, daß die Verbindung zweier Arbeitsrechtsverhältnisse mit den darin gegebenenfalls für jedes einzelne von ihnen liegenden besonderen Kündigungsgründen nach den Grundsätzen und Normen unseres demokratischen Arbeitsrechts zulässig sei, weil unser Arbeitsrecht den Betrieben und den Werk-tätigen mittels Arbeitsvertrag grundsätzlich völlige Freiheit bei der rechtlichen Gestaltung ihrer Beziehungen einräume. Solche Verbindungen von Arbeitsrechtsverhältnissen erscheinen dort notwendig oder zumindest zweckmäßig, wo die Erfüllung der Betriebsaufgaben das Bestehen eines besonderen Vertrauensverhältnisses zwischen zwei oder mehreren Werk-tätigen, die gemeinsam ein bestimmtes, in sich abgeschlossenes Arbeitsgebiet zu bearbeiten haben, erfordert. Seinem Inhalt nach sei der Änderungsvertrag vom 15. Juni 1954 als Vereinbarung über die Verbindung des Arbeitsrechtsverhältnisses der Klägerin und ihres Ehemannes mit der Verklagten anzusehen. Das neue, vertraglich geänderte Arbeitsrechtsverhältnis der Klägerin habe hiernach das gleichzeitige Bestehen eines Arbeitsrechtsverhältnisses der Verklagten mit ihrem Ehemann mit der Verpflichtung zu einer Tätigkeit innerhalb desselben Aufgabengebietes auf der Grundlage des infolge ihrer familiären Beziehungen anzunehmenden besonderen Vertrauensverhältnisses zur sachlichen Voraussetzung, die fristlose Entlassung des Ehemannes der Klägerin bewirkte folglich auch, daß diese sachliche Voraussetzung für die Eingehung und Aufrechterhaltung des Arbeitsrechtsverhältnisses der Klägerin entfallen sei. Die Verklagte habe deshalb durch die Kündigung nur die rechtliche Konsequenz gezogen. Die Forderung auf eine anderweitige Weiterbeschäftigung sei die Forderung auf

den Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages, für die es eine Rechtsgrundlage nicht gebe.

Der Generalstaatsanwalt von Groß-Berlin hat die Kassation dieses Urteils beantragt. Der Kassationsantrag hatte Erfolg.

Aus den G r ü n d e n :

Das mit der Kassation angegriffene Urteil des Stadt-arbeitsgerichts verletzt das Gesetz in den Bestimmungen der §§ 1 und 38 der Berliner VO zur Förderung und Pflege der Arbeitskräfte vom 5. Mai 1950 (VOBl. S. 103) sowie § 10 der Berliner VO über Kündigungsrecht vom 17. August 1951 (VOBl. S. 399).

Eines der Grundrechte unserer Bürger ist das Recht auf Arbeit, das Recht auf einen den Fähigkeiten und Kenntnissen des Bürgers entsprechenden und zumutbaren Arbeitsplatz (§ 1 der VO zur Förderung und Pflege der Arbeitskräfte). Der Konkretisierung dieses Rechts dient u. a. das Kündigungsrecht (§ 38 a. a. O. und VO über Kündigungsrecht), das maßgeblich die Gestaltung des jeweiligen Arbeitsrechtsverhältnisses beeinflusst. Das kommt darin zum Ausdruck, daß die Beendigung oder qualitative Änderung von Arbeitsrechtsverhältnissen nur nach den Normen des Kündigungsrechts zulässig ist, das den Interessen der Werk-tätigen an der Beibehaltung des Arbeitsplatzes dient und sie vor willkürlichen, sachlich unbegründeten Kündigungen und Entlassungen durch die Betriebsleitungen schützt.

Es trifft daher nicht zu — wie das Stadtarbeitsgericht meint —, daß völlige Freiheit bei der Begründung wie überhaupt bei der Gestaltung des Arbeitsrechtsverhältnisses bestehe. Wohl hat in unserem Staat jeder Werk-tätige das Recht der freien Verfügung über seine Arbeitskraft und das Recht der freien Wahl des Arbeitsplatzes. Aber die individuelle Ausgestaltung des Arbeitsrechtsverhältnisses, z. B. die Abrede über Art und Ort der auszuführenden Arbeit und über die Gruppe der Entlohnung muß innerhalb der Grundsätze unseres demokratischen Arbeitsrechts erfolgen, um die demokratische Gesetzmäßigkeit zu wahren.

Diese grundlegenden Gesichtspunkte hat sowohl das Stadtbezirksarbeitsgericht als auch das Stadtarbeitsgericht verkannt.

Wenn das Stadtarbeitsgericht die Verbindung der Arbeitsrechtsverhältnisse von Werk-tätigen, die gemeinsam ein in sich abgeschlossenes Arbeitsgebiet zu bearbeiten haben, bejaht, so kann dem nur insoweit zugestimmt werden, als die Verbindung sich darauf beschränkt, zwei oder mehrere Personen durch entsprechende Verträge für ein bestimmtes Arbeitsgebiet, an einem bestimmten Arbeitsort und zu bestimmter Arbeitsteilung bei genauer Abgrenzung ihrer Verantwortlichkeit zu verpflichten. Das mag unter den gegebenen Umständen vor allem bei den sog. Familienobjekten des staatlichen Handels zutreffen, bei denen es sich wegen ihres geringen Umfangs, der leichteren Abrechnung, Kontrolle und Arbeitsteilung als notwendig oder zumindest zweckmäßig erweist, Familienangehörige, insbesondere Ehepaare, zu beschäftigen. Derartige Verträge dürfen keineswegs dazu führen und solcherart gestaltet sein, die Verantwortlichkeit des Betriebes für die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen und die sonstigen, der Betriebsleitung obliegenden Verpflichtungen, wie die Einhaltung der Inventurrichtlinie (GBI.-Sonderdruck Nr. 42) und der Verkaufsstellenleiteranordnung, zu schmälern. Die Verträge sind insoweit gesetzwidrig, als mit ihnen versucht wird, das Betriebsrisiko auf die Schultern der Werk-tätigen abzuwälzen und eine Kollektivhaftung zu schaffen, wie das durch § 2 des Musterarbeitsvertrages der Verklagten für Geschäftsführer vorgesehen ist und wie es im vorliegenden Falle durch den Abänderungsvertrag vom 15. Juni 1956, der die Gesamthaltung beider Ehepartner festlegte, begründet werden sollte. Keineswegs darf aber aus der Bejahung derartiger Arbeitsrechtsverhältnisse in dem dargelegten begrenzten Umfang geschlossen werden, daß die Auflösung des einen Arbeitsrechtsverhältnisses ohne weiteres auch die sachliche Voraussetzung für die Auflösung des anderen enthält. Einmal ist ein besonderes Vertrauensverhältnis zwischen Verkaufspersonal und Betriebsleitung sowie des Verkaufspersonals untereinander im staatlichen Einzelhandel selbstverständliche Voraussetzung für eine gute und erfolversprechende