

Arbeit überhaupt, zum anderen besteht aber in allen diesen Fällen keine absolute Unmöglichkeit, derartige Funktionen auch durch einander fremde Personen zu besetzen. Es handelt sich ja nicht um solche nur gemeinsam zu erbringenden Arbeitsleistungen wie etwa bei Artistengruppen, Musikkapellen, Tanzpaaren usw., bei denen der Wegfall eines Partners unter Umständen auch die Erbringung der Leistung des anderen unmöglich macht.

Vor allem jedoch kann ein ordnungsgemäß zustande gekommenes Arbeitsrechtsverhältnis gegen den Willen des Werk tätigen nur durch Kündigung gelöst werden, wobei die Kündigung das gesellschaftlich notwendige Mittel zur Gestaltung der betrieblichen Verhältnisse sein muß. Diesen Grundsatz hat das Stadt arbeitsgericht in seinem Urteil vom 21. November 1952 (NJ 1953 S. 121) selbst aufgestellt. Die Verklagte hätte also nachzuweisen gehabt, daß die Klägerin an dieser oder anderer Stelle des Betriebes in gleicher Funktion nicht mehr eingesetzt werden kann und daß auch die Bemühungen der Verklagten zu einer Abänderung des Arbeitsrechtsverhältnisses durch einen erneuten Abänderungsvertrag erfolglos geblieben sind, so daß die betriebliche Situation die fristgemäße Kündigung erforderlich machte.

Eine Koppelung der arbeitsrechtlichen Beziehungen, wie sie das Stadtarbeitsgericht in dem angegriffenen Urteil als mit dem demokratischen Arbeitsrecht für vereinbar und zulässig erachtet, bedeutet jedoch eine vertragliche Knebelung der Werk tätigen, einen Verstoß gegen das gesetzlich festgelegte Kündigungsrecht und liefe darauf hinaus, daß der einzelne Werk tätige durch sein Ausscheiden zugleich auf den Bestand des Arbeitsrechtsverhältnisses eines anderen Werk tätigen Einfluß nehmen könnte. Die Auffassung des Stadtarbeitsgerichts würde dazu führen, daß beispielsweise durch den Ausfall eines Partners infolge Schwangerschaft, Scheidung, Krankheit oder Tod usw. das Arbeitsrechtsverhältnis des anderen zwangsläufig als aufgelöst betrachtet werden müßte. Dieser mit den sozialen und demokratischen Grundsätzen des Arbeitslebens im Widerspruch stehenden Konsequenz würde wohl auch das Stadtarbeitsgericht nicht folgen wollen.

Das vom Stadtarbeitsgericht vermißte ausdrückliche Verbot solcher Koppelungsverträge ist deshalb nicht erforderlich, weil jeder derartige Vertrag gegen die geltenden Grundsätze unseres Arbeitsrechts und insbesondere gegen die angeführten Bestimmungen des Kündigungsrechts und damit gegen § 134 BGB verstößt.

Das angegriffene Urteil mußte daher aus den genannten Gründen als rechtsfehlerhaft aufgehoben werden.

#### §§ 9, 10 KündVO.

**Die fristgemäße Kündigung erfüllt in unserer volkdemokratischen Ordnung in der Hauptsache eine wirtschaftlich-organisatorische Funktion. Ihre Anwendung als Disziplinarmaßnahme ist unzulässig, da sie in diesem Falle einen Mißbrauch des Kündigungsrechts darstellt.**

**Stadtarbeitsgericht von Groß-Berlin, Urt. vom 11. Mai 1956 — I Sa 17/56.**

Der Kläger und Berufungskläger ist bei dem Verklagten und Berufungsverklagten seit dem 16. November 1952 beschäftigt. Er war zunächst als Sachbearbeiter, Hauptbearbeiter und (Leiter der Plankontrolle tätig und hat seit dem 16. März 1955 die Funktion eines Kassierers ausgeübt, wofür er ein Gehalt in Höhe von 600 DM brutto monatlich erhielt. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsrechtsverhältnis wurde von dem Verklagten mit Schreiben vom 14. Dezember 1955 mit Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung zum 31. Dezember 1955 gekündigt. Der schriftlich angegebene Kündigungsgrund lautet:

„Sie haben in Ihrer Funktion als Kassierer trotz mehrmaliger Hinweise und Ermahnungen durch den Hauptbuchhalter bzw. kaufmännischen Leiter Auszahlungen vorgenommen, ohne die dafür erforderlichen Unterschriften vorher einzuholen. Weiterhin haben Sie die Ihnen bekannte Bargeldverordnung nicht eingehalten. Durch diese schwerwiegenden Fehler ist das für einen Kassierer notwendige Vertrauensverhältnis nicht mehr gegeben. Da Sie eine Weiterbeschäftigung in einer anderen Funktion abgelehnt haben, sehen wir uns veranlaßt, die Kündigung auszusprechen.“

Die von dem Kläger angerufene Konfliktkommission wies in ihrer Verhandlung am 21. Dezember 1955 seinen Antrag auf Weiterbeschäftigung zurück.

Mit der fristgemäß erhobenen Klage beantragte der Kläger vor dem Stadtbezirksarbeitsgericht festzustellen, daß die von dem Verklagten ausgesprochene Kündigung rechtsunwirksam ist und das Arbeitsrechtsverhältnis fortbesteht.

Das Stadtbezirksarbeitsgericht wies die Klage ab.

Gegen dieses Urteil legte der Kläger Berufung ein. Der Berufung war stattzugeben.

Aus den Gründen:

Der Verklagte hat die Kündigung des Arbeitsrechtsverhältnisses mit dem Kläger ausgesprochen, weil dieser trotz mehrmaliger Hinweise und Ermahnungen durch den Hauptbuchhalter bzw. den kaufmännischen Leiter ohne vorherige Einholung von Unterschriften Auszahlungen vorgenommen und darüber hinaus die ihm bekannte Bargeldverordnung nicht eingehalten habe.

Die fristgemäße Kündigung ist somit als Disziplinarmaßnahme des Betriebes gegenüber dem Kläger gedacht, wobei der im Kündigungsschreiben angegebene Kündigungsgrund augenscheinlich der Bestimmung des § 9 Buchst. f KündVO nachgebildet wurde. Das Kündigungsschreiben soll und muß seinem Wortlaut nach den Eindruck erwecken, als habe sich der Kläger trotz mehrfacher erzieherischer Einwirkungen auf ihn im Sinne der genannten Bestimmung einer Reihe gröblicher Verletzungen der Arbeitsdisziplin schuldig gemacht, die den Ausspruch der fristgemäßen Kündigung nunmehr als letztes erzieherisches Mittel erfordern und rechtfertigen. Insoweit trifft der angegebene Kündigungsgrund schon in tatsächlicher Hinsicht nicht zu. Durch die Aussage des Hauptbuchhalters L. als Zeugen vor dem Stadtbezirksarbeitsgericht ist nämlich erwiesen, daß es sich bei den Auszahlungen des Klägers ohne vorherige Einholung der Unterschriften der verantwortlichen Betriebsfunktionäre um reine Bagatellsachen gehandelt hat, die den Verklagten nicht zur Anwendung rechtlich zulässiger Disziplinarmaßnahmen gegen den Kläger veranlaßten. Insofern liegen folglich die „schwerwiegenden Fehler“ gar nicht vor, von denen im Kündigungsschreiben die Rede ist. Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob die hier in Betracht kommenden zwei oder drei Fälle nicht überhaupt der bisherigen betrieblichen Übung entsprechen und damit die Anwendung solcher Disziplinarmaßnahmen gegen den Kläger gar nicht gerechtfertigt hätten. Nachdem der Verklagte in diesen Fällen von der Verhängung von Disziplinarmaßnahmen gegen den Kläger abgesehen hatte, durfte er sie auch nicht mehr zur Begründung einer Kündigung hinzuziehen, gleichviel unter welchem Gesichtspunkt oder aus welchem besonderen Anlaß diese ausgesprochen wurde. Diese Fälle dienen ersichtlich nur dazu, dem Vorfall vom 1. Dezember 1955 — der Kläger hatte in diesem Fall eine die für Barzahlungen gesetzlich festgesetzte Höchstgrenze von 50 DM überschreitende Summe (128 DM) bar ausgezahlt, allerdings mit Genehmigung des stellv. Hauptbuchhalters — als dem eigentlichen Anlaß zur Kündigung und zugleich dem angegebenen Kündigungsgrund ein gewisses Gewicht zu geben, was in den offenkundig bewußt allgemein gehaltenen Ausführungen des Kündigungsschreibens deutlich zum Ausdruck kommt. Aber auch das Verhalten des Klägers bei dem Vorfall am 1. Dezember 1955 rechtfertigt die im Kündigungsschreiben gegen ihn erhobenen schweren Vorwürfe nicht. Der Vorfall findet seine hinreichende Erklärung allein durch den Verlauf des tatsächlichen Geschehens.

Die Ausführungen im Kündigungsschreiben sind demgemäß nicht nur irreführend, indem sie für allerlei dem Kläger nachteilige Vermutungen Raum lassen, sondern auch geeignet, ihn ohne sachlich zutreffenden und rechtlich zulässigen Grund in fachlicher Hinsicht erheblich herabzusetzen und seine weitere berufliche Entwicklung zu erschweren. Schon aus diesem Grunde ist die von dem Verklagten ausgesprochene fristgemäße Kündigung des Arbeitsrechtsverhältnisses mit dem Kläger nicht gerechtfertigt. Außerdem hat er sich damit aber in der Wahl der Mittel zu der von ihm beabsichtigten Erziehung des Klägers vergriffen. Disziplinarmaßnahmen sind nur zulässig nach Maßgabe entsprechender Rechtsnormen und in den betreffenden Rechtsnormen als solche gekennzeichnet. Sofern der Betrieb keine Arbeitsordnung mit der Betriebsgewerkschaftsleitung vereinbart hat, die bis zur fristlosen Entlassung hinauf mehrfach differenzierte Disziplinarmaßnahmen festlegt,