

gehören hierzu die Verwarnungen i. S. des § 9 Buchst. f KündVO und die fristlose Entlassung nach den Bestimmungen des § 9 KündVO, aber nicht die fristgemäße Kündigung. Diese erfüllt in unserer volkdemokratischen Ordnung in der Hauptsache eine wirtschaftlich-organisatorische Funktion. Sie ist das Mittel zur Regulierung des Arbeitskräftebedarfs sowie der fachlichen und qualitativen Zusammensetzung der Angehörigen des Betriebes und nur bei Vorliegen entsprechender tatsächlicher Voraussetzungen zulässig. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor und wird sie als angebliche Disziplinarmaßnahme ausgesprochen, ohne daß die Voraussetzungen einer zulässigen fristlosen Entlassung vorliegen, so stellt ihr Anspruch offensichtlich einen Mißbrauch des Kündigungsrechts dar. So liegen die Dinge auch im gegebenen Fall. Das Urteil des Stadtbezirksarbeitsgerichts mußte daher als nicht der Sach- und Rechtslage entsprechend abgeändert werden, wobei dem Klagantrag stattzugeben war.

Anmerkung

Dem Urteil ist zuzustimmen. Abgesehen von der wirklich eingehenden Prüfung des angegebenen Kündigungsgrundes, durch die auch die vom Betrieb zu verantwortenden Ursachen des vorliegenden Arbeitsstreitfalles aufgedeckt wurden, während im Kündigungsschreiben nur von „schwerwiegenden Fehlern“ des Werk tätigen die Rede war, spricht das Stadtarbeitsgericht in seinem Urteil aus, daß eine fristgemäße Kündigung als Disziplinarmaßnahme der Betriebsleitung unzulässig ist.

Die fristgemäße Kündigung hat im volkseigenen und genossenschaftlichen Sektor unserer Wirtschaft in der Hauptsache eine wirtschaftlich-organisatorische Funktion. Sie soll nur angewendet werden bei Strukturveränderungen, bei Blockierung eines Arbeitsplatzes durch lange Krankheit — falls es in solchen Fällen nicht zu einem Aufhebungsvertrag zwischen Betrieb und Werk tätigen kommt — und bei objektiv feststehender fachlicher Ungeeignetheit eines Werk tätigen für das von ihm zu erfüllende Aufgabengebiet, wobei auch diese Gründe der rechtlichen Wertung durch die Konfliktkommission bzw. das Arbeitsgericht unterliegen. Keinesfalls aber darf die fristgemäße Kündigung eine disziplinarische Maßnahme gegenüber dem Werk tätigen darstellen.

Wie in dem Urteil, kommt bereits in der Richtlinie des Plenums des Obersten Gerichts zu § 9 KündVO (Richtlinie Nr. 5 vom 31. Januar 1955 — RPl 2/1954 — entsprechend Richtlinie des Kammergerichts für Groß-Berlin vom 27. Mai 1955) zum Ausdruck, daß die fristlose Kündigung ihrem Wesen und ihrer gesellschaftlichen Bedeutung nach von der fristgemäßen Kündigung zu unterscheiden ist. Das Oberste Gericht macht ausdrücklich zwischen beiden einen „qualitativen, moralisch-politischen und rechtlichen Unterschied“. Die Richtlinie enthält aber noch die Inkonsequenz, daß sie die wahlweise Möglichkeit einer fristlosen oder fristgemäßen Kündigung in Fällen disziplinarischen Verhaltens des Werk tätigen bejaht, und nur in dem Maß der Disziplinarwidrigkeit einen Qualitätsunterschied erblickt. In richtiger Weiterentwicklung der Erkenntnis des funktionellen Unterschieds beider Kündigungsarten hat jedoch das Stadtarbeitsgericht diese wahlweise Möglichkeit grundsätzlich verneint. Dieser weiteren Ausgestaltung des Kündigungsrechts steht die Verordnung über das Kündigungsrecht nicht entgegen. Die Generalklausel des § 10 KündVO bestimmt lediglich, unter welchen Voraussetzungen eine fristgemäße Kündigung unwirksam ist; eine positive Bestimmung fehlt. In der Arbeitsrechtsprechung wurde daraus der Grundsatz entwickelt, daß eine fristgemäße Kündigung nur dann gerechtfertigt ist, wenn sie das gesellschaftlich notwendige Mittel zur Gestaltung der betrieblichen Verhältnisse darstellt. Dagegen regelt § 9 der Verordnung die fristlose Kündigung als Disziplinarmaßnahme erschöpfend, wobei in diesem Zusammenhang nicht näher darauf eingegangen werden soll, daß z. B. die Bestimmungen der Buchstaben b) und g) des § 9 KündVO arbeitsrechtlich keinen disziplinarischen Charakter tragen.

Die vorliegende Entscheidung des Stadtarbeitsgerichts hat auch eine große praktische Bedeutung. Nachdem im Zusammenhang mit der oben erwähnten Richtlinie des

Obersten Gerichts die Betriebsleitungen noch einmal eindringlich darauf hingewiesen wurden, daß von der fristlosen Kündigung nur in wirklich begründeten Fällen Gebrauch gemacht werden darf — wogegen in der Vergangenheit oftmals verstoßen wurde —, hat sich bei manchen Betriebsleitungen die Tendenz bemerkbar gemacht, bei Disziplinarverstößen von Werk tätigen nunmehr nicht zur fristlosen, sondern zur fristgemäßen Kündigung zu schreiten, um den betreffenden Werk tätigen auf jeden Fall „loszuwerden“. Die Betriebsleitungen suchen sich damit ihrer Pflicht, gerade auf zurückgebliebene und „unbequeme“ Werk tätige erzieherisch einzuwirken, zu entziehen. Das ist aber in einem Arbeiter- und Bauern-Staat ein eindeutiger Mißbrauch des Kündigungsrechts, dem von den Konfliktkommissionen und Gerichten entgegengetreten werden muß.

In diesem Zusammenhang ist auch auf die große Bedeutung der Arbeitsordnungen hinzuweisen, die gegenwärtig nach Beratung mit den Belegschaften in den volkseigenen Betrieben eingeführt werden. In diesen Arbeitsordnungen sind einzelne Disziplinarmaßnahmen (Verwarnung, Verweis, Rüge usw.) vorgesehen, von denen die Betriebsleitungen bei Verletzungen der Arbeitsdisziplin Gebrauch machen müssen, ehe sie zur letzten und schwersten Maßnahme — der fristlosen Kündigung — greifen. Disziplinarmaßnahmen außer den in der Arbeitsordnung (bzw. Disziplinarordnung für besondere Gruppen von Werk tätigen) vorgesehenen und den Bestimmungen des § 9 KündVO gibt es jedoch nicht.

Der Entscheidung des Stadtarbeitsgerichts kommt auch in ökonomischer Hinsicht erhebliche Bedeutung zu. Sie wird dazu beitragen, die planwidrige Fluktuation von Arbeitskräften in der volkseigenen Wirtschaft, soweit sie durch eine falsche Anwendung des Kündigungsrechts verursacht wird, einzudämmen, ohne dabei einer planmäßigen Fluktuation entgegenzuwirken.

Eine Frage läßt die vorliegende Entscheidung allerdings noch ungeklärt. Das Stadtarbeitsgericht geht offenbar davon aus, daß eine fristgemäße Kündigung als Disziplinarmaßnahme in solchen Fällen möglich sein soll, in denen die Voraussetzungen einer zulässigen fristlosen Kündigung vorliegen, der Betrieb aber aus bestimmten Gründen — vornehmlich aus sozialer Rücksichtnahme wegen der den Werk tätigen als Folgen einer fristlosen Kündigung treffenden wirtschaftlichen Nachteile — nur die fristgemäße Kündigung ausspricht. Darin liegt m. E. eine Inkonsequenz des Stadtarbeitsgerichts. Einmal widerspricht es damit, ohne daß ein zwingendes Motiv erkennbar ist, seinem eigenen Grundsatz, zum anderen ist diese Schlußfolgerung m. E. auch sachlich nicht gerechtfertigt. Nach den Bestimmungen des § 9 KündVO — außer Buchst. b) — kann ein Werk tätiger fristlos gekündigt werden; es handelt sich dabei nicht um eine zwingende Vorschrift. Eine begründete fristlose Kündigung seitens der Betriebsleitung sollte also nur dann vorgenommen werden, wenn es darauf ankommt, daß der betreffende Werk tätige sofort aus dem Betrieb ausscheidet, wobei er alle seine Rechte (Urlaub, Lohnausgleich usw.) aus dem Arbeitsrechtsverhältnis verliert. Wenn es die Betriebsleitung jedoch verantworten kann, daß dieser Werk tätige bei einer fristgemäßen Kündigung noch innerhalb der Kündigungsfrist in dem Betrieb arbeitet, oder wenn sie glaubt, dem Werk tätigen die mit der fristlosen Kündigung verbundenen Nachteile nicht zumuten zu können, dann erhebt sich doch die Frage, ob ein Ausscheiden des Werk tätigen aus dem Betrieb überhaupt notwendig ist. Keinesfalls kann in solchen Fällen das Ziel einer disziplinarischen Bestrafung durch eine fristgemäße Kündigung erreicht werden. Diesen letzten Schritt muß man m. E. konsequenterweise noch tun.

Zusammenfassend kann demnach festgestellt werden, daß die vorliegende Entscheidung des Stadtarbeitsgerichts in hohem Maße geeignet ist, die Rechte der Werk tätigen im Arbeitsleben weiter zu sichern und damit die sozialistische Gesetzmäßigkeit zu festigen.

Lothar Penn dor f
Staatsanwalt beim Generalstaatsanwalt
von Groß-Berlin

Anmerkung der Redaktion:

Einen Beitrag, in dem die entgegengesetzte Auffassung vertreten wird, werden wir in einem der nächsten Hefte veröffentlichen.