

Standes nicht erforderlich). Eine ordnungs- und rechtswidrige Entfernung der Urkunde, durch die dem Berechtigten die Verfügungsmöglichkeit genommen wird, liegt auch dann vor, wenn der Täter diese Urkunde im Besitz hat, dies aber verleugnet; subjektiv muß er dann aber gewußt haben, daß er die Urkunde im Besitz hat bzw. möglicherweise besitzt und sie durch seine falschen Angaben dem Berechtigten vorenthält; er muß diese Folge auch gewollt bzw. in Kauf genommen haben.

In den Fällen, in denen der Angeklagte das getan hat, wäre also eine Verurteilung wegen Beiseiteschaffens von Urkunden gem. § 348 StGB zutreffend gewesen. Jedoch hat das Bezirksgericht diese Fälle nicht hervorgehoben, sondern in dem „allgemeinen Beiseiteschaffen“ aufgehen lassen. Insbesondere hat das Bezirksgericht das Vorliegen eines derartigen Vorsatzes nicht konkret nachgewiesen. Wenn sich aber herausstellt, daß der Angeklagte trotz der Besitzverleugnung die Absicht hatte, die betreffenden Vorgänge zu bearbeiten bzw. weiterzuleiten, dann fehlt es an diesem Vorsatz, und ein Beiseiteschaffen liegt nicht vor.

Eine weitere gesonderte Betrachtung ist hinsichtlich des Verhaltens erforderlich, das im Zu-Haus-Behalten bestimmter Schriftstücke besteht. Hier liegt zwar eine räumliche „Entfernung“ vor; aber ein strafbares Beiseiteschaffen i. S. des § 348 StGB ist nur dann gegeben, wenn diese „Entfernung“ ordnungs- oder rechtswidrig (also z. B. ohne Genehmigung) geschah und dadurch diese Schriftstücke der Verfügungsmöglichkeit der Berechtigten entzogen wurden. Hatte der Täter beispielsweise diese Schriftstücke allein zu bearbeiten — was wahrscheinlich ist — und hatte er sie zu diesem Zweck mit nach Hause genommen, um sie nachher wieder in die Dienststelle mitzubringen, dann mag ein Verstoß gegen bestimmte Dienstvorschriften vorliegen, ein verbrecherisches Beiseiteschaffen i. S. des § 348 StGB ist damit aber nicht gegeben. Somit scheint ein Beiseiteschaffen gem. § 348 StGB lediglich hinsichtlich derjenigen Schriftstücke vorzuliegen, deren Besitz der Angeklagte ausdrücklich verleugnet hat; dies dürften jedoch nur einige sein, so daß dann die Verurteilung nach § 348 Abs. 4 StGB wahrscheinlich zu unrecht erfolgt ist.

Das Bezirksgericht hat — m. E. eben auf Grund der nicht genügend spezifizierten Tatbestandsprüfung — jedoch versäumt festzustellen, ob die eingegangenen Beschwerden entgegen der VO vom 6. Februar 1953 nicht registriert worden sind, ob der Angeklagte dafür verantwortlich ist und ob in diesem Versäumnis des Angeklagten in Verbindung mit seinem sonstigen Verhalten gegenüber den Beschwerden der Bürger ein Beiseiteschaffen i. S. des § 348 StGB liegt. Um ein solches Beiseiteschaffen würde es sich handeln, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen und festgestellt worden sind:

1. Muß der Angeklagte für das Nichtregistrieren der Beschwerden konkret verantwortlich sein, d. h. diese Praxis angeordnet oder bewußt geduldet haben;
2. muß er dies getan haben, um dadurch das Nichtbearbeiten der Beschwerden einer Kontrolle zu entziehen;
3. muß er die Beschwerden tatsächlich nicht bearbeitet bzw. sie der Bearbeitung durch Dritte vorsätzlich entzogen haben (z. B. dadurch, daß er sie zu diesem Zweck in seinem Schreibtisch verschloß).

Dies hätte das Bezirksgericht prüfen müssen.

Dr. ERICH BUCHHOLZ,

wiss. Oberassistent am Institut für Strafrecht
der Humboldt-Universität

Zur Frage der Unzulässigkeit der fristgemäßen Kündigung als Disziplinarmaßnahme

Die Ausführungen von Rothschild (NJ 1956 S. 618) zum Urteil des Stadtarbeitsgerichts von Groß-Berlin vom 11. Mai 1956 und zu der Anmerkung von Penn-dorf (NJ 1956 S. 547) sind nicht ganz klar.

Nach der Richtlinie Nr. 5 des Obersten Gerichts besteht zwischen der fristgemäßen Kündigung und der

fristlosen Entlassung der qualitative Unterschied, daß die fristlose Entlassung eine Disziplinarmaßnahme, mithin ein (letztes) Mittel zur Aufrechterhaltung der Arbeitsordnung im Betrieb ist. Die Richtlinie Nr. 5 sagt nichts darüber aus, welche Bedeutung die fristgemäße Kündigung besitzt. Man kann aber ohne fehlzugehen annehmen, daß sie die Bedeutung einer Maßnahme zur Aufrechterhaltung der Betriebsorganisation besitzt. Daß ein Unterschied zwischen beiden Formen der Beendigung der Arbeitsrechtsverhältnisse besteht und daß er gerade im disziplinarischen Charakter der fristlosen Entlassung liegt, also in Gründen, die allein oder überwiegend im Verhalten der Gekündigten liegen, bringt die Richtlinie Nr. 5 sehr klar zum Ausdruck.

Das kann auch durch die Ausführungen von Rothschild nicht eingeschränkt werden in dem Sinne, daß es so ernst nicht gemeint gewesen sei. Die Arbeitsrechtspraxis hat gerade hieraus sehr weitgehende Folgerungen abzuleiten versucht und den Begriff der Arbeitsdisziplin über Gebühr strapaziert. Der Generalstaatsanwalt hatte in der Richtlinienverhandlung aus diesem und anderen, hier nicht weiter interessierenden Gründen u. a. gerade diese These der Richtlinie Nr. 5 nicht gebilligt. Es zeigt sich nun, daß dies nicht ohne Grund geschehen ist.

Mit diesem Problemkreis bringt Rothschild einen weiteren in Beziehung, der damit nicht unmittelbar zusammenhängt. Dadurch entstehen die oben angedeuteten Unklarheiten. Der zweite Problemkreis betrifft die häufig auftauchende Frage, ob eine Disziplinarwidrigkeit, z. B. wiederholte Verletzungen der Arbeitsdisziplin, auch die fristgemäße Kündigung rechtfertigen kann. Das wird namentlich dann häufig praktisch, wenn der beanstandeten Disziplinarwidrigkeit nicht die vom Gesetz geforderten mehrmaligen Verwarnungen wegen früherer Disziplinarwidrigkeiten vorausgegangen sind.

Diese Frage muß man verneinen, da in solchen Fällen feststeht, daß der Betrieb die gesetzliche Pflicht zu erzieherischem Einwirken auf den Werk tätigen in der eindringlichen, aber milderen Form der Verwarnung unterlassen hat. Da bei einer fristgemäßen Kündigung nur die Einwände des § 10 Ziff. 1 und 2 KündVO in Betracht kommen, es also keinen Einwand der Unzulässigkeit der Kündigung wegen Einschlägigkeit des Disziplinarrechts gibt, wird in aller Regel bei einer fristgemäßen Kündigung wegen wiederholter Verletzung der Arbeitsdisziplin, deretwegen keine Verwarnungen erfolgten, nur der Einwand aus § 10 Ziff. 2 KündVO durchgreifen können. Man wird daher sagen müssen, daß eine fristgemäße Kündigung wegen Disziplinarwidrigkeit nicht möglich erscheint, daß sich also der Betrieb dann nicht „mit Besserungsschein“ vom Werk tätigen trennen kann, wenn er ihn fristlos entlassen könnte und müßte.

Verzichtet der Betrieb auf disziplinarische Maßnahmen mit allen über die sofortige Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses weit hinausgehenden rechtlichen Folgen, dann entsteht die Frage, überaus An-1 a ß einer Disziplinarwidrigkeit wegen anderer Gründe, z. B. wegen Ungeeignetheit, das Arbeitsrechtsverhältnis fristgemäß beenden kann. Selbstverständlich hat ein solches Vorgehen des Betriebes immer etwas Anrüchiges an sich. Deshalb muß man das Verlangen stellen, daß die anderen Gründe, auf welche der Betrieb nunmehr seine fristgemäße Kündigung stützt, völlig unabhängig und selbstständig von der auslösenden Disziplinarwidrigkeit bestehen und z. B. auch noch nicht verwirkt sind. Diese Gründe müssen selbstverständlich dann auch im Kündigungsschreiben genannt sein und der Kündigung zur alleinigen Grundlage dienen. Andernfalls würde dem unzulässigen Nachschieben von Kündigungsgründen Vorschub geleistet werden. Nur auf diese Weise läßt es sich verhindern, daß die in der Vergangenheit häufig zu beobachtende und von den Werk tätigen mit Recht scharf kritisierte Praxis des „Abschiebens aus dem Hinterhalt“ weiter verfolgt wird. Es ist auch unsozial und undemokratisch i. S. des § 10 Ziff. 2 KündVO, wenn sich die Betriebsleitung nicht mit dem Werk tätigen persönlich und aus gebotenem Anlaß ständig und unmittelbar wegen seiner Mängel und Schwächen auseinandersetzt, ihm nicht zur Über-