

Dienst überhaupt ferngeblieben und habe deshalb seinen Aufgaben als Arzt nicht gerecht werden können.

Der Beteiligte K. erhob gegen die Kündigung Einspruch und beantragte Entscheidung der Konfliktkommission. Die Konfliktkommission wies den Einspruch als unbegründet zurück.

Daraufhin beantragte der Staatsanwalt des Stadtbezirks gem. § 31 KKVO, den Beschluß der Konfliktkommission wegen Gesetzesverletzung aufzuheben.

Das Stadtbezirksarbeitsgericht stellte durch Urteil fest, daß die ausgesprochene Kündigung rechtsunwirksam ist und das Arbeitsrechtsverhältnis zwischen den Parteien fortbesteht. Gleichzeitig hob es den Beschluß der Konfliktkommission auf. Es begründete seine Entscheidung damit, daß im vorliegenden Falle ein Disziplinarverfahren nach § 25 der Disziplinarverordnung hätte eingeleitet werden müssen. Die Verhängung einer Disziplinarstrafe wäre von erzieherischer Wirkung gewesen. Die fristgemäße Kündigung habe dagegen keinen erzieherischen Charakter; sie werde lediglich wirtschaftlich-organisatorischen Bedürfnissen gerecht. Es widerspreche dem Willen des Gesetzgebers, disziplinarische Vergehen mit der fristgemäßen Kündigung zu ahnden. Es sei daher unzulässig, beim Vorliegen der Voraussetzungen für eine Entlassung die mildere Form der Kündigung zu wählen.

Der Präsident des Kammergerichts hat die Kassation dieses Urteils beantragt. Der Antrag hatte Erfolg.

Aus den G r ü n d e n :

Die Auffassung des Stadtbezirksarbeitsgerichts, daß der Betrieb nach einer Disziplinarverletzung das Ausscheiden des Werkstätigen nur durch fristlose Entlassung unter Einhaltung der gesetzlich dafür festgelegten Voraussetzungen herbeiführen könne, stellt eine sachlich nicht gerechtfertigte Verabsolutierung des u. a. auch in der Richtlinie Nr. 6 des Kammergerichts vom 27. Mai 1955 (VOB1. für Groß-Berlin II S. 153) zum Ausdruck gebrachten Grundsatzes dar, daß die Kündigung hauptsächlich eine wirtschaftlich-organisatorische, die Entlassung dagegen eine hauptsächlich disziplinarische Funktion ausübe. Diese Verabsolutierung, die auch in der juristischen Literatur teilweise vertreten wird (Pennord in NJ 1956 S. 548, Feiler in NJ 1956 S. 668), steht jedoch weder mit den gesetzlichen Grundlagen noch mit den ökonomischen Erfordernissen unserer Wirtschaft in Einklang und ist deshalb bereits auf Widerspruch (Rothschild in NJ 1956 S. 618) gestoßen.

Man muß davon ausgehen, daß die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsrechts in unserer Ordnung in erster Linie Schutzcharakter für die Werkstätigen tragen. Das kommt gerade in der Ausgestaltung des gesamten Kündigungsrechts, von dem die Möglichkeit der fristlosen Entlassung nur eine Teilfrage darstellt, eindeutig zum Ausdruck. Das war auch der Anlaß, daß das Kammergericht bereits zwei Richtlinien zu Fragen des Kündigungsrechts, und zwar die Richtlinie Nr. 6 vom 27. Mai 1955 und die Richtlinie Nr. 8 vom 6. Februar 1957, erlassen hat, die eine einheitliche, den Interessen der Werkstätigen entsprechende Auslegung der Kündigungsverordnung vom 17. August 1951 gewährleisten. Die Richtlinie Nr. 6 hebt die im Gesetz enthaltene Möglichkeit, bei Disziplinverstößen wahlweise zu entlassen oder zu kündigen, ausdrücklich hervor. Es würde dem Zweck der Kündigungsverordnung widersprechen, die Lösung eines Arbeitsrechtsverhältnisses wegen Disziplinverstößen nur im Wege der Entlassung nach § 9 KündVO oder nadi § 22 Buchst. e der Disziplinarordnung für zulässig zu halten.

Steht die Kündigung einerseits nicht im Widerspruch zu den Interessen des Werkstätigen, so kann sie andererseits auch betrieblichen Belangen mehr entsprechen als der mit der Entlassung verbundene sofortige Verzicht auf das fachliche Wissen und Können des Betroffenen. Gerade in Mangelberufen oder Funktionen mit einem vielseitigen Arbeitsgebiet kann das sofortige Ausschneiden des Verantwortlichen unter Umständen zu erheblichen Störungen führen. Es kann unmittelbar materielle Schäden herbeiführen, die volkswirtschaftlichen Interessen der Werkstätigen aufs Schwerste widersprechen. In derartigen Fällen steht einer fristlosen Entlassung ein objektives Hindernis entgegen. Sicherlich wird der Tätigkeit eines Werkstätigen, dem wegen disziplinarischer Verfehlungen gekündigt wurde, während des Fristablaufs besondere Aufmerksamkeit zugewendet werden müssen.

Eine andere Frage ist allerdings, daß eine nach einem Disziplinarverstoß ausgesprochene fristgemäße Kündigung im Einzelfall soziale oder demokratische Grundsätze des Arbeitslebens verletzen und daher nach § 10

KündVO im Wege einer Klage für unwirksam erklärt werden kann. Das Kammergericht hat sich bereits in seinem Urteil vom 23. Februar 1956 — Za 26/55 — (NJ 1956 S. 256) dahingehend ausgesprochen, daß sich der Betrieb der Aufgabe der Erziehung eines Werkstätigen zu einem verantwortungsbewußten Verhalten nicht einfach dadurch entziehen kann, daß er sich eines „schwierigen“ Kollegen im Wege der Kündigung — oder gar noch der fristlosen Entlassung — entledigt. Die ebenfalls in diesem Urteil aufgezeigte Folge wäre, daß ein anderer Betrieb von neuem beginnen müßte, nach den ersten schlechten Erfahrungen die Versäumnisse des vorherigen Betriebes zu korrigieren oder sich ebenfalls von dem Werkstätigen zu trennen. Dies würde dazu führen, daß sich Betriebe nicht ernsthaft und genügend mit den Schwächen des einzelnen auseinandersetzen und ihn schließlich mit der Kündigung aus dem Betrieb entfernen. Im Arbeitsrecht herrscht das Prinzip der gegenseitigen Hilfe und kollegialen Zusammenarbeit. Die Verwirklichung dieses Prinzips bedingt, daß dem einzelnen Werkstätigen die erforderliche Unterstützung gewährt wird, sein schlechtes Verhalten zu korrigieren. Diese Unterstützung wird in der Regel darin bestehen, daß der betreffende Werkstätige wegen seiner Disziplinlosigkeit kritisiert und zur Rechenschaft gezogen wird. Das ist, wie sich aus den Akten ergibt, im vorliegenden Falle auch geschehen.

An den Nachweis, daß sich der Betrieb um die Erziehung des Beschäftigten bemüht hat, sind aber, da es sich nicht um eine Entlassung nach § 9 Buchst. f KündVO handelt, auch nicht die nach dieser Bestimmung erforderlichen strengen Anforderungen zu stellen. Die Kritik in einer Gewerkschaftsversammlung, eindringliche mündliche Ermahnungen durch den Vorgesetzten usw. müssen als geeignete Mittel erzieherischer Einwirkung anerkannt werden. Auch muß man von dem Betrieb verlangen zu prüfen, ob das Verhalten des Werkstätigen nicht dadurch verändert werden kann, daß er seine Funktion an anderer Stelle des Betriebes unter anderen Menschen und unter anderen sachlichen Bedingungen ausübt. In Erfüllung ihrer Pflicht, die für den Betrieb erforderliche Auswahl unter den Werkstätigen zu treffen, darf die Betriebsleitung ihre Aufgaben nicht willkürlich durch Einstellung und Kündigung lösen, sondern muß soweit wie möglich den eigenen Arbeitskräftebestand so weiter entwickeln, daß er den gestellten Anforderungen gerecht wird. Es muß dabei aber auch gesehen werden, daß von einem Betrieb nicht verlangt werden kann, ein Arbeitsverhältnis unter allen Umständen fortzusetzen, wenn die Weiterbeschäftigung eines Werkstätigen infolge seiner Unzuverlässigkeit mit erheblichen Gefahren verbunden ist. Solche Fälle stellen aber ausgesprochene Ausnahmen dar. Das Oberste Gericht weist in seiner Entscheidung vom 29. Oktober 1956 — 2 Za 96/56 — auch darauf hin, wie schwierig die Feststellung ist, ob eine Fehlleistung auf Vorsatz, Fahrlässigkeit oder auch einer für den Betrieb nicht tragbaren Ungeschicklichkeit des Beschäftigten beruht.

Es ist daher unzutreffend, wenn Feiler befürchtet, daß im Falle einer Kündigung wegen Disziplinverletzungen der Betrieb seiner Aufgabe, sich mit dem Werkstätigen zu beschäftigen und ihm bei der Überwindung seiner Schwächen Hilfe zu leisten, entzogen wird. Auch darf nicht verkannt werden, daß auch eine Kündigung durchaus erzieherische Wirkungen haben kann. Der Erziehungsprozeß im Arbeitsleben vollzieht sich in vielfältigen Formen und beschränkt sich nicht nur auf die im Gesetz genannten Disziplinarmaßnahmen.

Aus diesen Gründen beruhte das Urteil des Stadtbezirksarbeitsgerichts auf prinzipiell fehlerhaften Erwägungen, die zu einer Verletzung des § 10 KündVO führten.

Wie das aufgehobene Urteil selbst feststellt, liegen erhebliche Disziplinverstöße vor, auf die der Betrieb mit mehrfachen Ermahnungen reagierte, ohne daß der Beteiligte K. sein Verhalten änderte. Seine Weiterbeschäftigung war nach Prüfung aller Voraussetzungen innerhalb des Betriebes nicht mehr möglich, da er bereits wegen seiner Unzuverlässigkeit in eine andere Abteilung versetzt worden war. Der Betrieb hatte damit alle Bedingungen erschöpft, die an eine fristgemäße Kündigung zu knüpfen sind.