

Arbeitsrecht

§§ 5, 9, 10 Ziff. 2 KundVO.

1. Die fristgemäße Kündigung ist kein Disziplinar-mittel. Sie kann aber gleichwohl angewandt werden, wenn das Verhalten des Beschäftigten erkennen läßt, daß ein längeres Zusammenarbeiten mit ihm nicht möglich ist.

2. Wann widerspricht eine Kündigung den sozialen Grundsätzen des Arbeitslebens?

OG, Urt. vom 10. September 1956 - 2 Za 99/56.

Der Kläger war bei dem Verklagten Brigadier. Am 15. März 1956 blieb er mit seiner Brigade, nachdem diese alkoholische Getränke zu sich genommen hatte, zwei Stunden vom Arbeitsplatz fern. Mit Schreiben vom 19. März 1956 erklärte ihm die Betriebsleitung des Verklagten die sofortige Entlassung. Die BGL stimmte dem nicht zu. Darauf zog der Verklagte mit Schreiben vom 24. März 1956 die sofortige Entlassung zurück und kündigte dem Kläger an demselben Tage schriftlich, fristgemäß und mit Zustimmung der BGL zum 7. April 1956.

Der Kläger erhob beim Kreisarbeitsgericht Anfechtungsklage mit dem Antrag, festzustellen, daß die am 24. März 1956 ausgesprochene Kündigung rechtswirksam ist. Der Verklagte beantragte dagegen, festzustellen, daß die Kündigung rechtswirksam ist.

Das Kreisarbeitsgericht hat gemäß dem Antrag des Verklagten entschieden und zur Begründung ausgeführt: Das Verhalten des Klägers am 15. März 1956 stehe in krassem Widerspruch zu den Anforderungen, die an die Arbeitsdisziplin jedes in einem sozialistischen Betrieb Beschäftigten gestellt werden müßten. Durch sein Verhalten habe der Kläger in seiner Eigenschaft als Brigadier ein schlechtes Beispiel für seine Kollegen gegeben. Gerade seine Tätigkeit als Brigadier, seine lange Betriebszugehörigkeit und seine Auszeichnungen hätten ihn verpflichtet, vorbildlich zu sein.

Der Generalstaatsanwalt hat die Kassation dieses Urteils beantragt. Der Antrag hatte Erfolg.

Aus den G r ü n d e n :

Dem Kreisarbeitsgericht ist darin beizupflichten, daß die Arbeitsdisziplin eine entscheidende Bedeutung für die Durchführung des Fünfjahresplans und des Volkswirtschaftsplans hat. Das gilt in ganz besonderem Maß für volkseigene Betriebe. Es muß mißbilligt werden, daß Beschäftigte die ihnen zustehenden Arbeitspausen wesentlich überschreiten und sogar bei dieser Gelegenheit alkoholische Getränke in derartiger Menge zu sich nehmen, daß sie zunächst arbeitsunfähig werden. Besonders schwere Mißbilligung verdient ein Brigadier, der derartige Disziplinwidrigkeiten duldet und sich sogar selbst an ihnen beteiligt. Die Anwendung von Disziplinarmaßnahmen gegenüber dem Kläger war also durchaus erforderlich.

Nicht angebracht war aber unter den hier vorliegenden Verhältnissen der Ausspruch einer Kündigung.

Zunächst muß darauf hingewiesen werden, daß die fristgemäße Kündigung überhaupt nicht zu den Disziplinarmaßnahmen gehört. Disziplinarmaßnahmen sind vielmehr einerseits die von ihr grundsätzlich verschiedene sofortige Entlassung (Richtlinie des Obersten Gerichts Nr. 5 vom 31. Januar 1955 — GBl. II S. 47), andererseits solche Maßnahmen, die das Verbleiben des Beschäftigten im Betrieb gestatten.

Von der sofortigen Entlassung hat der Verklagte mangels Zustimmung der BGL absehen müssen.

Nun muß allerdings darauf hingewiesen werden, daß die fristgemäße Kündigung, wenn sie auch kein Disziplinarmaßnahme ist, gleichwohl wegen eines Verhaltens des Beschäftigten ausgesprochen werden kann, das ihn als ungeeignet erscheinen läßt, noch für längere Zeit in dem Betrieb zu arbeiten. Die Frage, ob die Kündigung gerechtfertigt ist, muß in einem solchen Fall grundsätzlich ähnlich beurteilt werden, wie die, ob er bei mangelhaften Leistungen, die auf körperliches und geistiges Unvermögen zurückzuführen sind, weiterhin im Betrieb verbleiben kann.

Ob das mangelhafte Verhalten des Beschäftigten gleichzeitig auch als Disziplinwidrigkeit beurteilt werden könnte, ist für die Beurteilung der Berechtigung einer fristgemäßen Kündigung grundsätzlich nicht ausschlaggebend. Diese Kündigung wird, anders als die sofortige Entlassung oder auch ein anderes Disziplinarmaßnahme, nicht als Erziehungsmaßnahme oder gar als Strafmittel ausgesprochen, sondern auf Grund der Erwägung, daß die Beschäftigung dieses Arbeiters

oder Angestellten unter Berücksichtigung einerseits der Interessen des Betriebes und andererseits gewisser im Rahmen dieser Interessen auf ihn zu nehmender Billigkeitsrücksichten nicht mehr vertretbar ist. Der Betriebsleitung liegt nicht nur ob, Erziehungsmittel zu ergreifen, soweit eine Notwendigkeit hierfür besteht, sondern auch die richtige Auswahl bei der Beschäftigung der Arbeiter und Angestellten im Einvernehmen mit der BGL zu treffen.

Mehrständiges Fernbleiben von der Arbeit könnte also eine Kündigung rechtfertigen, wenn dies in Verbindung mit dem sonstigen Verhalten des Beschäftigten im Betrieb erkennen läßt, daß er, obwohl er die Voraussetzungen für die sofortige Entlassung nicht verwirklicht hat, der ihm übertragenen Arbeit gleichgültig oder sogar widerwillig gegenübersteht.

Ein solcher Fall ist hier aber nicht erwiesen. Es handelt sich bei dem Kläger um einen Arbeiter mit langjähriger Betriebszugehörigkeit. Daß bei ihm in den letzten Jahren sonst erhebliche und verschuldete Versäumnisse oder andere wesentliche Fehler aufgetreten wären, ist nicht festgestellt und auch vor dem Kreisarbeitsgericht nicht vom Verklagten behauptet worden ...

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, daß der Kläger nach den Feststellungen des Kreisarbeitsgerichts mehrfach ausgezeichnet worden ist. Allerdings hätten diese Auszeichnungen, ebenso wie die langjährige Betriebszugehörigkeit und die Stellung als Brigadier, den Kläger veranlassen sollen, besonders sorgfältig zu arbeiten und seinen Untergebenen ein gutes Beispiel zu geben. Es ist aber rechtsirrig, nach dieser Richtung so weit zu gehen, daß beim Kläger die langjährige Betriebszugehörigkeit und die Tatsache mehrfacher Auszeichnungen dann, wenn er einmal einen erheblichen Fehler begangen hat, die Kündigung in besonderem Maße rechtfertigen soll. Das Gegenteil ist der Fall. Die gegen ihn ausgesprochene Kündigung widerspricht also den sozialen Grundsätzen des Arbeitslebens (§ 10 Ziff. 2 KundVO).

§§ 5, 9 KundVO; § 20 der Disziplinarordnung vom 10. März 1955 (GBl. I S. 217).

Angestellten, die der Disziplinarordnung unterstehen, kann auch dann fristgemäß nach § 5 KundVO gekündigt werden, wenn das den Kündigungsgrund bildende Verhalten als Disziplinwidrigkeit angesehen werden könnte.

OG, Urt. vom 29. Oktober 1956 - 2 Za 96/56.

Aus den G r ü n d e n :

Das Kreisarbeitsgericht erklärt, daß die befristete Kündigung nicht als Disziplinarmaßnahme möglich sei. Es meint damit, daß Gründe, die den Dienststellenleiter zu einer Disziplinarmaßnahme berechtigen — oder vielmehr nach der Meinung des Kreisarbeitsgerichts verpflichtet —, nicht zu einer befristeten Kündigung führen können.

Diese beiden Auffassungen sind, entgegen der Meinung des Kreisarbeitsgerichts und den von ihm angezogenen theoretischen Ausführungen, nicht gleichbedeutend. Wird einem Angestellten fristgemäß gekündigt, so ist dies keine Disziplinarmaßnahme. Daraus kann aber nicht der Schluß gezogen werden, daß gegenüber einem Angestellten, der disziplinwidrige Handlungen begangen hat, nur die Möglichkeit bestehe, ihn entweder nach § 9 KundVO oder nach § 20 der VO über die Pflichten und Rechte der Mitarbeiter der Staatlichen Verwaltungsorgane — Disziplinarordnung — vom 10. März 1955 (GBl. I S. 217) mit sofortiger Wirkung zu entlassen oder sich mit Disziplinarmaßnahmen zu begnügen, die sein ferneres Verbleiben im Betriebe voraussetzen, oder auch vielleicht von allen Maßnahmen abzusehen.

Eine solche Auffassung geht an der Tatsache vorbei, daß es im Arbeitsleben gewisse Verstöße gibt, die zwar nicht stark genug sind, eine Entlassung zu rechtfertigen, insbesondere nicht eine solche nach § 9 KundVO, die aber doch ein dauerndes Verbleiben des Beschäftigten im Betrieb als unzulässig oder sogar unmöglich erscheinen lassen. Es könnte die erwähnte Meinung zum Beispiel dazu führen, daß einem Arbeiter, der einen gewissen Gegenstand von nicht unerheblichem,