

zum Ausdruck gekommene Grundsatz ist unserer Gesellschaftsordnung wesenseigen. Daraus ergibt sich, daß diese Gesetzesbestimmungen nicht nur, wie man bei oberflächlicher Betrachtung aus den ihnen folgenden Sätzen (Satz 2 des Abs. 2 des Art. 15 der Verfassung und Satz 2 des Abs. 1 des § 1 des Gesetzes der Arbeit vom 19. April 1950 [GBl. S. 349]) annehmen könnte, eine Weisung an staatliche Stellen enthalten, dem Bürger nach Maßgabe seiner Fähigkeiten auf Verlangen Arbeit zuzuweisen, und daß sie sich auch nicht in einem Recht auf Abschluß eines Arbeitsvertrages erschöpfen.

Das Recht auf Arbeit muß vielmehr, wenn der Arbeitsvertrag abgeschlossen und infolgedessen ein Arbeitsrechtsverhältnis entstanden ist, im Betrieb beachtet werden. Dieses Grundrecht würde keinesfalls verwirklicht sein, wenn die Betriebsleitung dem Arbeiter oder Angestellten gegenüber nur zur Lohnzahlung verpflichtet wäre und seine Arbeit lediglich als wirtschaftliche Gegenleistung für den Lohn zu betrachten hätte, auf die sie im Einzelfall auch gegen seinen Willen verzichten könnte, ohne durch andere als betriebswirtschaftliche Erwägungen gehemmt zu sein. Eine solche dem kapitalistischen Arbeitsrecht in der Tat entsprechende Ansicht, die rechtlich den Arbeiter und Angestellten nur als Lohnempfänger ansieht, wäre insbesondere auch mit dem Mitbestimmungsrecht der Werktätigen unvereinbar, das, gleichfalls unserer Gesellschaftsordnung wesenseigen, in Art. 17 der Verfassung zum Ausdruck gekommen ist und nicht nur die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen, sondern auch in erster Linie die der Produktion umfaßt.

Das Recht der Arbeiter und Angestellten, nicht nur gesetz- und vereinbarungsgemäß entlohnt, sondern auch ihrem Arbeitsvertrag gemäß beschäftigt zu werden, ist auch in § 13 KündVO zum Ausdruck gekommen. Danach hat bei Aufhebung einer Kündigung der zu Unrecht Gekündigte Anspruch nicht nur auf Lohnzahlung, sondern auch auf Weiterbeschäftigung an seinem bisherigen Arbeitsplatz. Hierdurch wird allerdings nicht die Frage berührt, inwieweit die Betriebsleitung den Werktätigen innerhalb des Betriebes und unter Weitergewährung des bisherigen Lohnes an einem anderen als dem von ihm zunächst eingenommenen, aber diesem gleichwertigen und dem Werktätigen zumutbaren Arbeitsplatz beschäftigen kann; jedenfalls ergibt sich aber auch aus § 13 KündVO, daß der Arbeiter oder Angestellte Anspruch nicht nur auf Lohn, sondern auch auf die vereinbarte Beschäftigung hat. Die Betriebsleitung kann gegen seinen Willen weder seine Arbeitszeit unter das gesetzliche — oder vereinbarte geringere — Maß verkürzen noch ihn gegen seinen Willen über seinen gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus beurlauben, auch wenn sie ihm für die Zeit der Nichtbeschäftigung den vollen Lohn einschließlich der für ihn erreichbaren Zuschläge gewährt. Der Arbeiter hat also einen Anspruch auf die vereinbarte Beschäftigung. Außerdem ist die Betriebsleitung hierzu verpflichtet, um seine Arbeitskraft gesellschaftlich nützlich zu verwerten.

Allerdings findet das Recht auf Beschäftigung an gewissen Betriebsnotwendigkeiten seine Grenze. Die Betriebsleitung muß die Befugnis haben, einen Arbeiter oder Angestellten sofort von seinem Arbeitsplatz zu entfernen, wenn er sich auf ihm als gänzlich ungeeignet erweist und die Produktion oder sonstige Betriebstätigkeit hemmt oder stört oder möglicherweise Maschinen oder andere Betriebsmittel oder sogar Menschen gefährdet. Die Frage, ob Verschulden — gegebenenfalls ob Vorsatz oder Fahrlässigkeit — oder Unvermögen vorliegt, hat in diesem Fall im Ergebnis nur für den Lohnanspruch und, dessen Dauer Bedeutung, nämlich je nachdem, ob Grund zur Entlassung oder zur Kündigung besteht oder möglicherweise der Arbeiter oder Angestellte nach Verbesserung seiner Ausbildung oder Vereinbarung eines für ihn geeigneten Arbeitsplatzes im Betriebe weiterbeschäftigt werden kann.

Um Mißverständnissen vorzubeugen, sei jedoch darauf hingewiesen, daß der Werkstätige der Weisung der Betriebsleitung zum Verlassen des Arbeitsplatzes zunächst Folge leisten muß, da ein anderes Verhalten mit Ordnung und Disziplin unvereinbar ist, ohne die ein Betrieb, insbesondere eine Verwaltung oder ein sozialistischer Großbetrieb, nicht arbeiten kann. Er hat aber

das Recht, durch Vermittlung seiner Gewerkschaft oder auch durch Anrufung der Konfliktkommission oder gegebenenfalls des Arbeitsgerichts auf Aufhebung einer solchen Maßnahme hinzuwirken, wenn er sie für ungerechtfertigt hält.

Diese Auffassung beseitigt aber nicht die Verpflichtung des Betriebs, bei Unterlassung der Beschäftigung Lohn zu zahlen. Für den Fall einer unwirksamen Kündigung oder Entlassung hat diese Frage keine praktische Bedeutung mehr, da, wie das Bezirksarbeitsgericht ebenfalls zutreffend hervorgehoben hat, dann die Verpflichtung zur Zahlung auf § 13 KündVO beruht. Dem Bezirksarbeitsgericht kann aber nicht darin gefolgt werden, daß, wenn ein Gekündigter oder Entlassener es ablehnt, einen ihm angebotenen Arbeitsvertrag abzuschließen, eine Anrechnung in jedem Fall ausgeschlossen sei, auch wenn er damit noch so willkürlich und damit böswillig handelt. Eine derartige Rechtsansicht kann mit dem bloßen Hinweis darauf, daß § 13 KündVO keine Bestimmungen über Anrechnung böswillig abgelehnter Arbeitsverdienste enthält, nicht ausreichend begründet werden. Zunächst einmal ist es überhaupt unzulässig, einen anderen, insbesondere aber einen sozialistischen Betrieb, böswillig zu schädigen. Es könnte also nur zweifelhaft sein, ob willkürliche Ablehnung der Eingehung eines Arbeitsrechtsverhältnisses eine böswillige Schädigung des den Ablehnenden früher beschäftigenden Betriebs bedeutet.

Diese Frage ist aber grundsätzlich zu bejahen. In der Deutschen Demokratischen Republik ist jeder Arbeitsfähige grundsätzlich moralisch zur Arbeit verpflichtet. Allerdings ist diese Verpflichtung, wie das Bezirksarbeitsgericht zutreffend ausführt, nicht unmittelbar erzwingbar, etwa durch verwaltungsrechtlich auferlegte Arbeitsverpflichtungen, wie dies in Ausnahmefällen in den ersten Nachkriegsjahren möglich war. Willkürliche Arbeitsverweigerung kann aber mittelbar für den die Arbeit Verweigernden nachteilige Folgen haben, z. B. dazu führen, daß er gewisse Unterhaltsansprüche verliert, die ihm an sich zustehen, wenn es ihm nicht gelingt, Arbeitsverdienst zu erlangen. So hat das Oberste Gericht wiederholt für den Unterhaltsanspruch der geschiedenen Ehefrau entschieden (vgl. OGZ Bd. 2 S. 50 und 133). Dieselben Erwägungen müssen prinzipiell für die Ansprüche eines Entlassenen oder Gekündigten gelten, der seine Entlassung für unwirksam hält. Allerdings müssen die ihm angebotenen Beschäftigungen zumutbar sein.

Der Gekündigte ist also auch dann verpflichtet, sich um zumutbare andere Arbeit zu bemühen, wenn er die Kündigung für unwirksam oder nichtig hält und entsprechende Rechtsbehelfe ergriffen hat. Unterläßt er dies längere Zeit hindurch — eine gewisse Überlegungsfrist wird ihm einzuräumen sein —, lehnt er insbesondere angebotene zumutbare Arbeit ab, so muß er sich den durch dieses sein Verhalten entgangenen Arbeitsverdienst anrechnen lassen. Andererseits darf aus dem bloßen Abschluß eines anderen Arbeitsvertrags kein Verzicht auf seine Ansprüche auf Unwirksamklärung der Kündigung oder Entlassung und Beschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz hergeleitet werden.

Daraus, daß nach § 13 KündVO ein Gekündigter im Fall der Erklärung der Unwirksamkeit der Kündigung grundsätzlich einen Anspruch auf Lohnnachzahlung hat, ergibt sich für sich allein aber noch nicht, daß ihm dieser Anspruch auch bei Aufhebung einer auf Grund der DO ausgesprochenen Entlassung zusteht. Die Vorschrift des § 13 KündVO ist ein Bestandteil der für die Behandlung von Kündigungen und arbeitsrechtlichen Entlassungen getroffenen Regelung. Sie kann nicht ohne weiteres auf das Disziplinarverfahren der DO angewandt werden, das auf ganz anderen Grundlagen beruht.

Es ist auf diesem Gebiet zu beachten: Wenn ein gemäß § 22 DO Entlassener gegen die Entlassung Beschwerde erhebt, muß diese Maßnahme aufgehoben werden, wenn sie gesetzwidrig war, also insbesondere, wenn grobe Verfahrensverstöße unterlaufen sind oder der Entlassene die ihm zur Last gelegten Pflichtverletzungen nicht begangen hat. Eine Aufhebung kann aber auch dann erwogen werden, wenn die Entlassung als eine zu harte Disziplinarstrafe erscheint, weil nach Auffassung der zur Entscheidung der Beschwerde zuständigen Stelle die Verfehlungen milder beurteilt wer-