

Arbeitsrecht

§§31 Abs. 2 Buchst. b, 33, 109 GBA; Beschluß des Plenums des Obersten Gerichts zur Tätigkeit der Gerichte bei der Entscheidung von Streitfällen über Änderungs- und Aufhebungsverträge (§§ 30, 31 Abs. 1 und 4, 33, 34 Abs. 1, 36 GBA) vom 28. September 1966.

1. Stützt sich eine relativ knapp mit Gründen versehene Kündigung des Betriebes für den Werk tätigen, erkennbar auf eine umfassend begründete Disziplinarmaßnahme, dann muß die Begründung der Disziplinarmaßnahme mit als Bestandteil der Kündigung gewertet werden. Die Kündigung entspricht damit den Erfordernissen des § 33 GBA.

2. Bleibt ein Werk tätiger trotz eines Disziplinverstößes weiterhin für die vereinbarte Tätigkeit geeignet, ist es unzulässig, anstelle des Ausspruchs einer notwendigen Disziplinarmaßnahme einen Änderungsvertrag abzuschließen, weil damit der Kreis der gesetzlich möglichen Disziplinarmaßnahmen erweitert würde.

3. Neben dem Ausspruch einer Disziplinarmaßnahme (Verweis oder strenger Verweis) kann auch ein Änderungsvertrag abgeschlossen werden, wenn sich erweist, daß der Werk tätige wegen der von ihm schuldhaft begangenen Arbeitspflichtverletzungen (hier: strafbares Verhalten eines Technischen Leiters bei der Anwendung von Bestimmung des Neuerrechts) unter Berücksichtigung seiner Stellung und Verantwortung im Kollektiv für die mit ihm vereinbarte Arbeitsaufgabe ungeeignet ist.

4. Von einem Leitungskader muß außer den notwendigen fachlichen Voraussetzungen für die Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe auch ein Verhalten verlangt werden, das seiner Stellung und Verantwortung im Betrieb, seiner Autorität und seiner Vorbildwirkung auf andere entspricht. Läßt es der Werk tätige an einem solchen Verhalten fehlen, kann er für die mit ihm vereinbarte Arbeitsaufgabe ungeeignet sein.

OG, Urteil vom 16. Mai 1975 - Za 11/75.

Der Kläger war beim Verklagten als Technischer Leiter beschäftigt. Am 15. April 1974 kündigte der Betrieb das Arbeitsverhältnis zum 30. April 1974. Die Zustimmung der BGL lag vor. In der schriftlichen Begründung wird u. a. auf Arbeit sp flich tverletzungen des Klägers Bezug genommen, „die nach der erteilten Disziplinarmaßnahme vom 11. Februar 1974 nachgewiesen“ seien. Deshalb sei der Kläger für die Funktion als Technischer Leiter nicht mehr geeignet. Zuvor hatte sich der Betrieb darum bemüht, mit dem Kläger einen Änderungsvertrag abzuschließen. Da die vorgesehene Arbeitsaufgabe als Hauptmechaniker mit einem geringeren Einkommen verbunden war, hatte der Kläger den Abschluß eines solchen Änderungsvertrags abgelehnt.

Den vom Kläger gegen die Kündigung eingelegten Einspruch wies die Konfliktkommission zurück. Ebenso wies das Kreisgericht die Klage (Einspruch) gegen den Beschluß der Konfliktkommission zurück.

Das Bezirksgericht änderte auf den Einspruch (Berufung) des Klägers die kreisgerichtliche Entscheidung ab und erklärte unter gleichzeitiger Aufhebung des Beschlusses der Konfliktkommission die Kündigung für unwirksam. Es führte dazu aus: Der Kläger habe in der Zeit nach dem 11. Februar 1974 keine Arbeitspflichten verletzt. Somit entspreche der diesbezüglich in dem Kündigungsschreiben enthaltene Kündigungsgrund nicht der Wahrheit. Die Behauptung des Verklagten, die Kündigung sei wegen Arbeitspflichtverletzungen erfolgt, die zugleich eine Straftat darstellen, müsse als ein unzulässiges Nachschieben von Kündigungsgründen gewertet werden, da diese Behauptung nicht mit dem Inhalt des Kündigungsschreibens übereinstimme.

Der Generalstaatsanwalt der DDR hat gegen das Urteil

des Bezirksgerichts Kassationsantrag gestellt. Mit ihm wird Verletzung des Gesetzes durch unrichtige Anwendung des § 31 Abs. 2 Buchst. b GBA i. V. m. § 24 Abs. 1 AGO gerügt.

Der Kassationsantrag hatte Erfolg.

Aus den G r ü n d e n :

Für die Beurteilung des vorliegenden Rechtsstreits kann die in dem Kündigungsschreiben des Betriebes vom 15. April 1974 ergänzend angegebene Strukturveränderung außer Betracht bleiben. Insoweit hat bereits das Bezirksgericht zutreffend darauf hingewiesen, daß die sich hierauf beziehenden Angaben unkonkret sind, keine detaillierten Aussagen enthalten, nicht den nach § 33 GBA zu stellenden Anforderungen entsprechen und deshalb nicht eine Kündigung rechtfertigen können.

Anders verhält es sich jedoch mit dem auf § 31 Abs. 2 Buchst. b GBA gestützten Kündigungsgrund der Nichteignung des Klägers für die Funktion eines Technischen Leiters wegen einer Reihe von ihm schuldhaft begangener Arbeitspflichtverletzungen. Wenn auch einzuräumen ist, daß die insoweit verwendeten Formulierungen in dem Kündigungsschreiben bei formaler Interpretation zu Mißdeutungen Anlaß geben können, so sind doch bei einer zusammenfassenden Betrachtung aller Umstände das inhaltliche Anliegen und der Sinn der Formulierungen unschwer zu erfassen. Der Betrieb begründet die Ungeeignetheit des Klägers für die Funktion als Technischer Leiter mit den von diesem „begangenen Arbeitspflichtverletzungen, die nach der erteilten Disziplinarmaßnahme vom 11. Februar 1974 nachgewiesen sind“. Er bezieht sich also auf Vorkommnisse, die in der Begründung des am 11. Februar 1974 ausgesprochenen Verweises sehr ausführlich dargestellt sind und in einer alle Einzelheiten umfassenden Art und Weise die Arbeitspflichtverletzungen als elementare und schwerwiegende Verstöße gegen die Bestimmungen des Neuerrechts charakterisieren. Welches Gewicht diesen zu einem Disziplinarverfahren führenden Feststellungen beizumessen ist, wird vor allem durch die zum Zeitpunkt der Entscheidung des Bezirksgerichts bekannte Tatsache unterstrichen, daß sie teilweise zu Maßnahmen der strafrechtlichen Verantwortlichkeit des Klägers wegen Betrugs zum Nachteil sozialistischen Eigentums (Vergehen nach §§ 159 Abs. 1, 161 StGB) geführt hatten.

Der Betrieb hat also nicht, wie das Bezirksgericht meint, dem Kläger Arbeitspflichtverletzungen vorgehalten, die dieser erst nach der Durchführung des Disziplinarverfahrens am 11. Februar 1974 begangen haben soll, sondern solche in seinem Kündigungsschreiben erwähnt, die dem Disziplinarverfahren zugrunde lagen. Daß nur diese Arbeitspflichtverletzungen gemeint waren, hat auch der Kläger erkannt. So ergibt sich nicht nur aus dem Protokoll der Beratung vor der Konfliktkommission, daß im Mittelpunkt der Erörterung die Prüfung der Frage der Nichteignung des Klägers wegen der von ihm begangenen Arbeitspflichtverletzungen stand, sondern auch die Begründung der beim Kreisgericht eingereichten Klage nimmt hierauf Bezug.

Somit ergibt sich, daß von seiten des Betriebes eine den Erfordernissen des § 33 GBA entsprechende Kündigung ausgesprochen wurde. Sie erfolgte in schriftlicher Form und war auch mit Gründen versehen. Die Gründe waren zwar relativ knapp gehalten. Sie stützten sich jedoch auf die umfassend begründete Disziplinarmaßnahme vom 11. Februar 1974, deren Begründung deshalb mit als Bestandteil der Kündigung gewertet werden muß. Die Gründe selbst lagen zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung vor. Deshalb kann ent-