nachgewiesen worden wären. Das Urteil erklärt vielmehr die Unzulässigkeit der fristgemäßen Kündigung damit, daß sie als Disziplinarmaßnahme angewendet worden sei. Darin aber kommt zum Ausdruck, daß hier einem Schema gedient wird: es gebe eine fristlose Entlassung, die — von Ausnahmen abgesehen — eine Disziplinarmaßnahme sei, und eine fristgemäße Kündigung, die niemals disziplinarischen Charakter trage. Um dieses Schemas willen wird der an dem Kopf der Entscheidung erscheinende Rechtssatz aufgestellt und von Penndorf unterstützt.

Bei der Verklagten handelt es sich um einen Betrieb, in dem — wie dem Urteil zu entnehmen ist — nicht einmal eine mit der Betriebsgewerkschaftsleitung vereinbarte Arbeitsordnung besteht, die verschiedene Disziplinarmaßnahmen enthalten würde. Aber selbst wenn man annehmen wollte, es bestünde eine solche Arbeitsordnung, wäre dies rechtlich nicht von durchschlagender Bedeutung. Arbeitsordnungen, die Erziehungs- und sonstige disziplinarische Maßnahmen vorsehen, sind bisher nur vereinzelt vorhanden; sie sind auch nicht einheitlich, da es noch an einer zentralen Anleitung für die Ausarbeitung von Arbeitsordnungen fehlt[1]). Es fehlt bei uns noch an geschlossen ausgearbeiteten Arbeits-, Disziplinär- und Kündigungsordnungen, die ermöglichen würden, eine eindeutige rechtliche Orientierung dahin zu nehmen, daß nur eine fristlose Entlassung, nicht aber eine fristgemäße Kündigung aus Gründen erfolgen darf, die etwas „Disziplinarisches" an sich haben. Vielleicht mag das sowjetische Arbeitsrecht, das allerdings den in unserem Recht ausgeprägten und gesetzlich festgelegten Unterschied zwischen fristloser und fristgemäßer Kündigung nicht kennt, durch bestehende weitläufige Regelungen des Kündigungsrechts in Gesetzen, Arbeits- und Disziplinarordnungen[1 2]) entsprechende Schlußfolgerungen gestatten. Unser nur teilweise ausgearbeitetes Arbeitsrecht gestattet es nicht. Man muß sich aber vor allem davor hüten, die auf dem Gebiete des Arbeitsrechts vorhandenen Rechtsnormen auf Kosten von Thesen außer Wirksamkeit zu setzen, auch wenn diese auf allgemein zutreffenden arbeitsrechtlich-politischen Erwägungen beruhen mögen.

Das aber wäre letzten Endes die Konsequenz der Auffassung des Stadtarbeitsgerichts und Penndorfs, wenn man bedenkt, daß unsere Kündigungsverordnung nur bei ganz bestimmten, in einzelnen Tatbeständen scharf umrissenen schweren Verstößen gegen die Arbeitsdisziplin die sofortige Entlassung zuläßt. Es gibt aber eine Vielzahl von Fällen, die nicht unter diese Tatbestände, die selbstverständlich keinerlei extensive Auslegung zulassen, fallen und die nicht mit den von Penndorf herausgestellten Gründen für fristgemäße Kündigung, nämlich einer Strukturveränderung, einer Blockierung des Arbeitsplatzes durch lange Krankheit und fachliche Ungeeignetheit, erfaßt werden. Nicht nur notwendige betriebliche Veränderungen und nicht nur die angeführten persönlichen Ungeeignetheiten können eine fristgemäße Kündigung rechtfertigen, sondern auch persönliche Ungeeignetheiten verschiedenster Art, falls sie so gewichtig sind, daß sie vor unseren sozialistischen und demokratischen Grundsätzen bestehen können.

So kann ein bestimmtes Verhalten des Werktätigen, ohne einen Entlassungsgrund nach § 9 KündVO zu verkörpern, auch bei anzuerkennender fachlicher Geeignetheit des Werktätigen die Leitung des Betriebes dazu bestimmen, sich im Interesse des Betriebes von dem Werktätigen zu lösen. Bei aller Beachtung der Pflicht der Betriebsleitungen, erzieherisch auf die Werktätigen einzuwirken, ist zu sagen, daß diese nicht nur die Aufgabe des Erziehens haben. Vielmehr obliegt es ihnen auch, die für ihren Betrieb erforderlich und nützlich erscheinende Auswahl unter den Werktätigen zu treffen und sich gegebenenfalls durch eine objektiv begründete, an unseren gesellschaftlichen Anschauungen festhaltende fristgemäße Kündigung von demjenigen Werktätigen zu lösen, der in der Arbeitsleistung und in seiner Einstellung zum Betrieb Eigenschaften vermissen läßt, die im Interesse des Betriebes gefordert werden müssen.

Die fristgemäße Kündigung kann daher, wenn sie auch kein Disziplinarmittel ist, gleichwohl wegen eines Verhaltens des Beschäftigten ausgesprochen werden, das ihn als ungeeignet erscheinen läßt, noch für längere Zeit in dem Betrieb zu arbeiten. So wird z. B. ein Lehrlingsausbilder, an dessen fachlicher Eignung zum Ausbilder nicht der mindeste Zweifel besteht, doch gekündigt werden können, wenn er nicht geneigt ist, einen gewissen menschlichen Kontakt mit den Lehrlingen aufzunehmen. Ein Betrieb wird sich auch von einem Kaderleiter lösen müssen, wenn dieser es nicht versteht, Differenzen im Betrieb auszugleichen und gute Beziehungen mit den Werktätigen herzustellen, mag er auch sonst in administrativ-organisatorischer Hinsicht sehr befähigt sein. Ein solches Unvermögen derartiger Angestellter kann ja das in sie gesetzte Vertrauen erschüttern, zumal es die freiwillige Arbeitsdisziplin in dem Betrieb beeinträchtigen kann. Wie das Oberste Gericht in seinem noch zu veröffentlichenden Urteil 2 Zz 99/56 vom 10. September 1956 ausgesprochen hat, ist dann die Frage, ob die Kündigung gerechtfertigt ist, grundsätzlich ähnlich zu beurteilen, wie die, ob das Arbeitsrechtsverhältnis bei mangelhaften Leistungen, die auf körperliches oder geistiges Unvermögen zurückzuführen sind, gekündigt werden kann. Ob das mangelhafte Verhalten des Beschäftigten gleichzeitig als Disziplinwidrigkeit angesehen werden könnte, ist für die Beurteilung der Berechtigung der fristgemäßen Kündigung grundsätzlich nicht ausschlaggebend. Der Betriebsleitung obliegt eben nicht nur, Erziehungsmittel zu ergreifen, soweit eine Notwendigkeit hierfür besteht, sondern auch die richtige Auswahl der Werktätigen im Einvernehmen mit der Betriebsgewerkschaftsleitung zu treffen. So könnte z. B., wie in dem Urteil weiter ausgeführt wird, mehrstündiges Fernbleiben eines Werktätigen von der Arbeit eine Kündigung rechtfertigen, wenn dies in Verbindung mit dem sonstigen Verhalten des Beschäftigten im Betrieb erkennen läßt, daß er, obwohl die Voraussetzungen für eine sofortige Entlassung nicht verwirklicht sind, den ihm übertragenen Arbeiten gleichgültig oder sogar widerwillig gegenübersteht. In dem dem Urteil zugrunde liegenden Falle war ein Brigadeführer mit seiner Brigade willkürlich während einiger Stunden dem Arbeitsplatz ferngeblieben. Die fristgemäße Kündigung des Brigadeführers wurde nur deshalb für unwirksam erklärt, weil sie im Hinblick auf die bis dahin ausgezeichneten Leistungen des Entlassenen den sozialen Grundsätzen widersprachen.

Die in der Richtlinie des Obersten Gerichts niedergelegte Auffassung, daß in Fällen disziplinwidrigen Verhaltens des Beschäftigten sowohl eine fristlose Entlassung — bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen — als auch eine fristgemäße Kündigung möglich ist, ist daher zutreffend. Allerdings ist dann, wenn die Betriebsleitung die letzte Möglichkeit aufgreift, die Kündigung tatsächlich aus Gründen der Arbeitsdisziplin — und nur aus solchen Gründen — ausgesprochen. Einer solchen Handhabung, durch die weder der Werktätige benachteiligt, noch auch die für die Durchführung unserer Pläne zweifellos sehr wichtige Arbeitsdisziplin in ihrer Bedeutung gemindert wird — die tatsächlichen Gründe der Kündigung müssen ja in der schriftlichen fristgemäßen Kündigung nicht anders angeführt werden als bei der fristlosen —, steht auch die Kündigungsverordnung nicht entgegen. Wenn die Richtlinie mit Recht den Unterschied zwischen den beiden Arten der Kündigung als einen qualitativen charakterisiert, so hat diese Erkenntnis ihre Bedeutung für die Frage der „Umwandlung". Bei der von vornherein fristgemäß erklärten Kündigung sind aber noch die vorstehend angeführten Argumente in die Betrachtung einzubeziehen.

1) vgl. Kranke-Kunz, in Arbeit und Sozialfürsorge, 1956, Heft 15 und 16.

2) vgl. Lehrbuch des sowjetischen Arbeitsrechts, Berlin 1952, S. 136 ff., 245 ff., 260 ff.

Soeben erschienen

ist der 3. Band der Entscheidungen des Obersten Gerichts in Zivilsachen (VEB Deutscher Zentralverlag). Er enthält zwei Richtlinien und 106 Entscheidungen aus der Zeit vom 5. Oktober 1953 bis 1. Juli 1955. Eine Rezension des 3. Bandes wird in Kürze in unserer Zeitschrift veröffentlicht werden.

Die Redaktion