

Kritische Fälle beim Arbeitsplatzwechsel

Bekanntlich ist die Zustimmung des Arbeitsamtes zur Lösung des Arbeitsverhältnisses nicht erforderlich, sofern Betriebsführer und Gefolgschaftsmitglied über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einig sind. Die Freigabe ist jedoch nicht immer die zweckmäßigste Lösung der Schwierigkeiten, da sie vielfach Rückwirkungen auslöst. Auch andere abwanderungslustige Gefolgschaftsmitglieder werden versuchen, die Lösung des Arbeitsverhältnisses durchzusetzen. Grundsätzlich darf sich daher ein Betriebsführer nicht von der mit größerem oder geringerem Nachdruck vorgebrachten Forderung auf Freigabe eines Gefolgschaftsmitgliedes beeindrucken lassen, sondern er muß rein sachlich erwägen, ob er unter Berücksichtigung der Arbeitslage seines Betriebes einerseits und der persönlichen und beruflichen Belange des Gefolgschaftsmitgliedes andererseits einem Antrag auf Lösung des Arbeitsverhältnisses entgegenkommen kann.

In letzter Zeit führte die bedingte Freigabe des Gefolgschaftsmitgliedes durch den Betriebsführer des öfteren zu Schwierigkeiten. Den besonderen Gründen, die von einem Gefolgschaftsmitglied vorgebracht werden, Rechnung tragend, erklärt sich mancher Betriebsführer mit der Lösung des Arbeitsverhältnisses einverstanden unter der Bedingung, daß die von dem Gefolgschaftsmitglied vorgebrachten Gründe auch tatsächlich zutreffen (z. B. Einverständnis im Hinblick auf den Berufswechsel, Verhöhnung eines Gefolgschaftsmitgliedes u. dgl.). Wenn sich dann später herausstellt, daß die Voraussetzung, unter der die Freigabe erfolgte, nicht erfüllt und der Betriebsführer offenbar arglistig getäuscht wurde, so erregt dies nicht nur beim Betriebsführer, sondern auch bei der Gefolgschaft Unwillen und bildet zuweilen auch ein schlechtes Beispiel zur Nachahmung. Das Arbeitsamt, das dann in solchen Fällen mit dem Ersuchen um Rückführung oder Bestrafung des betreffenden Gefolgschaftsmitgliedes angegangen wird, ist jedoch im allgemeinen nicht in der Lage, nachträglich den Betrieb zu schützen, da eine, wenn auch bedingte Einigung mit dem Gefolgschaftsmitglied erfolgt und es in der Regel sehr schwer ist, dem Gefolgschaftsmitglied die Arglist nachzuweisen. Der Betriebsführer kann sich jedoch vor derartigen Auswirkungen dadurch schützen, daß er in zweifelhaften Fällen die Kündigung des Gefolgschaftsmitgliedes auch nicht bedingt annimmt, sondern das Arbeitsamt in Anspruch nimmt. Das Arbeitsamt kann die Zustimmung zur Lösung des Arbeitsverhältnisses mit Auflagen verbinden und dadurch sicherstellen, daß die Bedingung, unter der die Freigabe eines Gefolgschaftsmitgliedes erfolgt, auch tatsächlich erfüllt wird.

Auf der anderen Seite ist die bei vielen Betriebsführern bestehende Meinung, daß mit der Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels auch in jedem Einzelfall die Behörde in Anspruch zu nehmen sei, irrig. Die Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels bestimmt, wie bereits oben dargelegt, daß eine Inanspruchnahme des Arbeitsamtes nicht erforderlich ist, wenn die Parteien sich über die Lösung des Arbeitsverhältnisses einig sind. Der Gesetzgeber will also bewußt eine gewisse Freizügigkeitssphäre da erhalten, wo die Gefahr einer Beeinträchtigung des öffentlichen Interesses nicht gegeben ist. Bewußt will der Gesetzgeber alle die Fälle dem Eingriff sämtlicher Stellen fernhalten, die unter den beteiligten Vertragspartnern selbst reguliert werden können. Mancher Betriebsführer ist heute geneigt, die Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels als eine einseitige Schutzmaßnahme zugunsten des Betriebes aufzufassen. Dem ist nicht so. Der Gesetzgeber will selbstverständlich auch die Interessen des Gefolgschaftsmitgliedes gewahrt wissen und setzt dadurch, daß er es den Parteien überläßt, sich zu einigen, voraus, daß von diesen die gegenseitigen Interessen gebührend abgewogen werden. Von einem verantwortungsbewußten Betriebsführer muß erwartet werden, daß er die Prüfung der Kündigungsgründe eines Gefolgschaftsmitgliedes nicht ohne weiteres der Entscheidung der Behörde anheim gibt, sondern sie selbst auf ihre Berechtigung gewissenhaft prüft und dabei die Interessen des Gefolgschaftsmitgliedes mit den Belangen seines Betriebes objektiv und nicht egoistisch abwägt. Insbesondere wird zu prüfen sein, ob nicht die wirtschaftlichen und beruflichen Vorteile, die für ein Gefolgschaftsmitglied mit einem Arbeitsplatzwechsel verbunden sein können, das Interesse an der Sicherung des Gefolgschaftsmitgliedes für den eigenen Betrieb überwiegen. Diese Erwägung soll nicht erst das Arbeitsamt anstellen, sondern ein verantwortungsbewußter Betriebsführer wird bereits selbst eine gewissenhafte Prüfung in dieser Richtung der Inanspruchnahme des Arbeitsamtes vorangehen lassen. Manche Streitigkeiten und auch manche Inanspruchnahme der an sich heute schon stark belasteten öffentlichen Dienststellen kann auf diese Weise vermieden werden.

In erster Linie wird vom Betriebsführer die Chance einer wirtschaftlichen und beruflichen Verbesserungsmöglichkeit seines Gefolgschaftsmitgliedes beim Arbeitsplatzwechsel zu würdigen sein. Wohl muß heute vermieden werden, daß ein Gefolgschaftsmitglied lediglich durch die Ausnutzung einer günstigen Konjunkturlage sich ohne Mehrleistung durch einen Arbeitsplatzwechsel Vorteile gegenüber anderen Gefolgschaftsmitgliedern verschafft, andererseits wird jedoch durch die zu diesem Zweck vom Reichsarbeitsminister durchgeführte verschärfte Kontrolle der Löhne und Gehälter beim Arbeitsplatzwechsel (z. B. Anordnung über die Einstellungsgehälter für kaufmännische und technische Angestellte vom 17. April 1941) die Möglichkeit eines beruf-

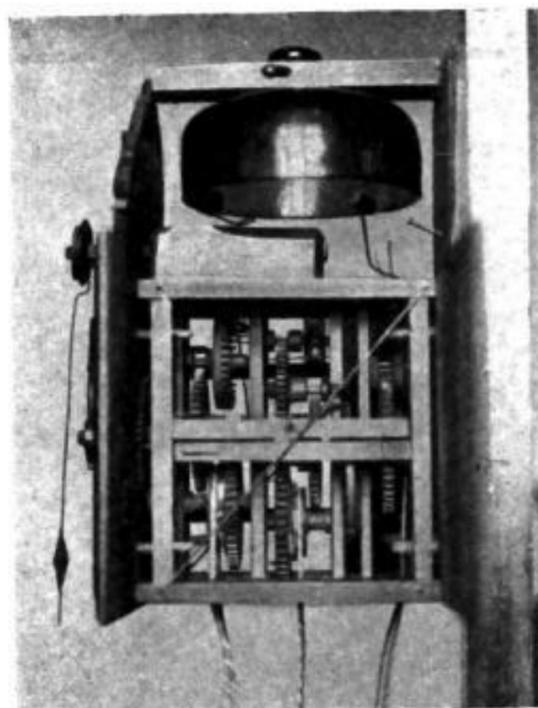
lichen und wirtschaftlichen Aufstiegs dort nicht ausgeschlossen, wo ein solcher durch erhöhte Ansprüche an die Leistung des Gefolgschaftsmitgliedes auch beim Arbeitsplatzwechsel begründet ist. Dies muß ein Betriebsführer auch im Rahmen der heute einmal notwendig gewordenen einschränkenden Vorschriften beachten. Oft ist die Gelegenheit eines beruflichen Aufstiegs nur einmalig; die Verantwortung des Betriebsführers bei der Verweigerung der Freigabe eines Gefolgschaftsmitgliedes ist in solchem Falle besonders groß.

Da die aus einer augenblicklichen Notlage verweigerte Freigabe eines Gefolgschaftsmitgliedes in aller Regel das Verhältnis zwischen den Vertragspartnern ungünstig beeinflusst, ist es in vielen Fällen ratsam, sich im Laufe der Zeit um eine Ersatzkraft zu bemühen und auf diese Weise dem Gefolgschaftsmitglied zu einem späteren Zeitpunkt die Möglichkeit eines Arbeitsplatzwechsels nicht zu verschließen.

Wenn eine Einigung zwischen Betriebsführer und Gefolgschaftsmitglied nicht erfolgt, muß vor der Lösung des Arbeitsverhältnisses die Entscheidung des Arbeitsamtes eingeholt werden. Bekanntlich darf auf Grund der Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels der Betriebsführer oder das Gefolgschaftsmitglied eine Kündigung erst aussprechen, wenn das Arbeitsamt der Lösung des Arbeitsverhältnisses zugestimmt hat. Betriebsführer und Gefolgschaftsmitglied müssen dem Arbeitsamt alle irgendwie zweckdienlichen Anhaltspunkte als Grundlage für seine Entscheidung mitteilen, da das Arbeitsamt nicht in der Lage ist, in jedem Fall Sachverständige über die Bedeutung des Einsatzes des Gefolgschaftsmitgliedes in dem einen oder anderen Betrieb zu hören. Für den Betriebsführer ist die erschöpfende Information des Arbeitsamtes über die Arbeitslage seines Betriebes deshalb besonders wichtig, weil die vom Arbeitsamt einmal erteilte Zustimmung zur Kündigung durch das Gefolgschaftsmitglied grundsätzlich unwiderruflich ist. Die Möglichkeit des Widerrufs der Entscheidung des Arbeitsamtes ist lediglich dann gegeben, wenn die Zustimmung zur Kündigung vom Gefolgschaftsmitglied unter arglistiger Täuschung erreicht worden ist. In der Regel wird ein Gefolgschaftsmitglied nach der Zustimmung zur Lösung seines Arbeitsverhältnisses mit einem anderen Betrieb bald einen neuen Arbeitsvertrag abschließen. Der Widerruf der Entscheidung des Arbeitsamtes würde also im allgemeinen in bereits bestehende Rechtsbeziehungen störend eingreifen. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist daher der Widerruf der Entscheidung des Arbeitsamtes, abgesehen im Falle der arglistigen Täuschung, ausgeschlossen.

Auch die fristlose Kündigung eines Arbeitsverhältnisses bedarf der Zustimmung des Arbeitsamtes, die spätestens binnen drei Tagen nach der fristlosen Kündigung eingeholt werden muß. In vielen Fällen hat die fristlose Kündigung durch den Unternehmer heute in

Zeugen handwerklicher Kunst



Aufn. Landrock

Alte Holzuhr mit drei Werken