

## Abschnitt B

Diese grundsätzlichen Gesichtspunkte werden von den Arbeitsgerichten in ihrer Rechtsprechung zum Kündigungsrecht nicht in genügendem Maße beachtet. So lassen die Arbeitsgerichte die „Umwandlung“ einer fristlosen Entlassung in eine fristgemäße Kündigung zu, wenn sich nachträglich herausstellt, daß keiner der in § 9 der Kündigungsverordnung vorgesehenen Entlassungsgründe gegeben ist. Diese „Umwandlung“ wird auch als „Umdeutung“ bezeichnet. Von einzelnen Arbeitsgerichten wird sie selbst in den Fällen für zulässig gehalten, in denen die nach § 11 Abs. 2 der Kündigungsverordnung erforderliche Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung (BGL) nicht vorliegt. Obwohl bereits auf einer im Dezember 1951 in Leipzig vom Ministerium für Arbeit durchgeführten Arbeitsrechtskonferenz gegen die Zulässigkeit der Umwandlung ernste Bedenken erhoben worden sind, haben die Arbeitsgerichte diese Praxis fortgesetzt. Arbeitsgerichte sprechen Umwandlungen sogar in solchen Fällen von Amts wegen aus, in denen ein Antrag auf Umwandlung von der kündigenden Betriebsleitung gar nicht vorliegt. Die Bezirksarbeitsgerichte, mit Ausnahme des Bezirksarbeitsgerichts Halle (S.), und ebenso die meisten Kreisarbeitsgerichte vertreten die Auffassung, daß die Umdeutung einer fristlosen Entlassung, deren Unbegründetheit sich nachträglich herausstellt, in eine fristgemäße Kündigung uneingeschränkt in allen Fällen oder zumindest in den Fällen zulässig sei, in denen die Kündigung durch einen volkseigenen oder einen gleichgestellten Betrieb ausgesprochen wurde. Die Bezirksarbeitsgerichte Erfurt, Suhl, Potsdam, Gera, Leipzig und die meisten Kreisarbeitsgerichte in diesen Bezirken halten eine Zustimmung der BGL zur fristgemäßen Kündigung nicht für erforderlich, wenn diese der fristlosen Entlassung zugestimmt hatte. Auch soweit einzelne Arbeitsgerichte die Umwandlung für unzulässig erachten, fördern sie diese gleichwohl dadurch, daß sie Vergleiche zulassen, in denen die Werktätigen auf die Feststellung der Unwirksamkeit der gegen sie ausgesprochenen fristlosen Entlassung verzichten und sich mit der Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses zu einem Zeitpunkt abfinden, der sich ergeben würde, wenn statt der unbegründeten fristlosen Entlassung eine fristgemäße Kündigung erfolgt wäre. Allein von den im Jahre 1954 bis zum Monat November ausgesprochenen 68 Umwandlungen durch die Arbeitsgerichte entfallen 31 auf derartige Vergleiche. Als Beispiele solcher Umwandlungen sind zu nennen:

1. Mit Urteil vom 17. Februar 1954 hat das Arbeitsgericht Karl-Marx-Stadt in einem Verfahren — BA 48/53 — eine auf § 9 Buchst. d der Kündigungsverordnung (strafbare Handlung, wegen der die Weiterbeschäftigung nicht mehr zu vertreten ist) gestützte, jedoch sachlich unbegründete Entlassung in eine fristgemäße Kündigung umgewandelt, obwohl es erkannt hatte, daß diese fristlose Entlassung ausgesprochen worden war, nachdem eine fristgemäße Kündigung wegen Fehlens der Zustimmung der BGL sich als unwirksam herausgestellt hatte. Die fristlose Entlassung diente also nur dem Ziel, im Wege der Umwandlung doch noch eine Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses mit Ablauf der vom Zeitpunkt der fristlosen Entlassung berechneten Kündigungsfrist herbeizuführen.
2. Das Bezirksarbeitsgericht Leipzig hat mit Urteil vom 23. September 1953 — I LA 53/53 — eine Umwandlung ausgesprochen, obwohl es festgestellt hatte, daß der für die fristlose Entlassung behauptete Grund bereits dadurch verbraucht war, daß eine auf dieselben Tatsachen gestützte fristgemäße Kündigung sich als unbegründet herausgestellt hatte.

3. Besonders typisch ist der Fall, in dem ein Arbeiter eines Braunkohlenwerks wegen gröblicher Verletzung der Arbeitsdisziplin nach mehrmaliger Verwarnung (§ 9 Buchst. f der Kündigungsverordnung) entlassen worden war, weil er der Weisung eines Vorgesetzten nicht Folge geleistet habe. Trotz der eindeutigen Feststellung des Kreisarbeitsgerichts, daß der Kündigung eine Verwarnung nicht vorausgegangen war, hat das Gericht eine Umwandlung vorgenommen und auf eine fristgemäße Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses erkannt, ohne daß die BGL der Kündigung zugestimmt hatte.
4. Zur Zeit ist beim Obersten Gericht ein Kassationsverfahren anhängig — 1 Za 62/54 —, das die Umwandlung in einem Falle behandelt, in dem die BGL erst nach Ablauf der in § 11 Abs. 2 der Kündigungsverordnung vorgeschriebenen einwöchigen Frist die Zustimmung zu einer fristlosen Entlassung erklärt hat.

## Abschnitt C

Mit allen diesen Entscheidungen und den unter Mitwirkung der Gerichte abgeschlossenen Vergleichen, die von der Zulässigkeit der Umwandlung einer fristlosen Entlassung in eine fristgemäße Kündigung ausgehen, wird also erreicht, daß der Kündigende eine zu Unrecht ausgesprochene fristlose Entlassung nicht zurückzunehmen und den zu Unrecht fristlos entlassenen Arbeiter oder Angestellten auch nicht in den Betrieb wieder einzustellen braucht. Dabei wird dem Entlassenen lediglich der Arbeitslohn für die Dauer der 14tägigen Kündigungsfrist zugestanden und der Ersatz des meist sehr viel größeren Lohnausfalls verweigert, der regelmäßig dadurch entsteht, daß erst nach monatelangem gerichtlichen Verfahren die Unbegründetheit der ausgesprochenen fristlosen Entlassung festgestellt wird. Nicht selten aber wird sogar — wie auch die oben angeführten Beispiele erkennen lassen — unter Ausnutzung der Umwandlung von seiten des kündigenden Betriebes der Zweck verfolgt, durch den Ausspruch der fristlosen Entlassung die Auflösung eines Arbeitsrechtsverhältnisses ohne Mitwirkung der BGL zu erreichen, obwohl die BGL im Interesse des Arbeiters oder Angestellten bereits die Zustimmung zur fristgemäßen Kündigung versagt hatte.

## II.

Die Auffassung von der Zulässigkeit der Umwandlung einer fristlosen Entlassung in eine fristgemäße Kündigung haben die Arbeitsgerichte auf verschiedene Weise begründet:

1. Obwohl nach dem geltenden Recht die aus dem Kapitalismus stammende Auffassung, eine fristlose Entlassung führe auf alle Fälle, auch wenn sie nicht gereditfertigt ist, eine Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses herbei, auch von den Arbeitsgerichten als absolut unvertretbar erkannt wird, haben doch einige Arbeitsgerichte zur Rechtfertigung der Umwandlung den Standpunkt vertreten, daß in der fristlosen Entlassung der Wille zur fristgemäßen Lösung des Arbeitsrechtsverhältnisses mit-enthalten sei.

Ein anderer Teil versucht, den Rechtsgedanken aus § 140 BGB auf die fristlose Entlassung anzuwenden. Danach soll die Umwandlung zulässig sein, wenn