

einer oben bereits erwähnten sehr wichtigen Aufgabe, nämlich innerhalb der Konfliktkommission. Nach der Konfliktkommissionsverordnung müssen jede fristlose Entlassung, mit Ausnahme des Falles, in dem ein staatliches Untersuchungsorgan oder Kontrollorgan die Entlassung verlangt hat, und ebenso jede fristgemäße Kündigung auf ihre Berechtigung überprüft werden, ehe das Arbeitsgericht angerufen werden kann (§ 8 in Verbindung mit §§ 5, 6 Ziff. 8 der Konfliktkommissionsverordnung). Die besondere Aufgabe der Konfliktkommission besteht darin, Streitfälle aus einem Arbeitsrechtsverhältnis durch die Werkstätten des betreffenden Betriebes entscheiden zu lassen, die die Arbeitsverhältnisse und Produktionsbedingungen kennen, unter denen der Streitfall entstanden ist. Das Gesetz geht also davon aus, daß in den meisten Fällen ohne Mitwirkung der Arbeitsgerichte im Interesse der Werkstätten eine schnelle und gerechte Lösung gefunden werden kann. Die Praxis der Arbeitsgerichte, die die Umwandlung einer fristlosen Entlassung in eine fristgemäße Kündigung im gerichtlichen Verfahren für zulässig hält, setzt sich völlig über die Tatsache hinweg, daß in der Deutschen Demokratischen Republik die Entscheidung von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten auf eine neue, der konsequenten Demokratisierung unseres gesamten gesellschaftlichen Lebens entsprechende höhere Stufe gestellt worden ist. Sie übersieht also den grundsätzlichen Unterschied zu der Entwicklung in Westdeutschland, wo ein systematischer Abbau aller gewerkschaftlichen Rechte und arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen durch Gesetzgebung und Rechtsprechung betrieben wird. Die Umwandlung steht mit den gesellschaftlichen Errungenschaften in der Deutschen Demokratischen Republik in Widerspruch und stellt in dem gegebenen Rechtsfall eine unmittelbare Verletzung der Bestimmungen der Konfliktkommissionsverordnung dar.

Die aufgezeigte Ungesetzlichkeit kann auch nicht dadurch ausgeräumt werden, daß Umwandlungen im Wege eines Vergleiches vorgenommen werden. Vergleiche, in denen sich ein Beschäftigter im Falle einer unbegründeten fristlosen Entlassung mit einer Kündigung einverstanden erklärt, die in Wirklichkeit gar nicht oder nicht mit der erforderlichen gewerkschaftlichen Zustimmung ausgesprochen ist, sind materiell nichtig. Das gilt auch für Vergleiche, die dem Werkstätten Ersatz des entgangenen Arbeitsverdienstes für nicht viel mehr als für die Dauer der gesetzlichen Kündigungsfrist vom Zeitpunkt der Entlassung an gewähren, oder die ihm die Durchsetzung seines Rechtes, die Konfliktkommission anzurufen, unmöglich machen. Sie verstoßen gegen die oben genannten gesetzlichen Bestimmungen der Kündigungsverordnung und Konfliktkommissionsverordnung. Sie sind auch dann nichtig, wenn die Parteien diese Kennzeichen der Nichtigkeit etwa durch Beibringung einer Zustimmung der BGL zu einem solchen Vergleich zu verdecken suchen. Die protokollarische Aufnahme solcher nichtigen Vergleiche hätten die Gerichte richtigerweise ablehnen müssen.

Zu den aus der Verletzung unserer arbeitsrechtlichen Grundsätze und gesetzlichen Bestimmungen bereits auf gezeigten nachteiligen Folgen der sogenannten Umwandlung oder Umdeutung kommt noch hinzu: Diese gerichtliche Praxis wirkt sich besonders schädlich auf das Vertrauensverhältnis der werkstätten Bevölkerung zu den staatlichen Organen aus. Wird dem Werkstätten, der nach der Feststellung des angerufenen Arbeitsgerichts zu Unrecht fristlos entlassen worden ist, durch die Umwandlung der Anspruch verweigert, an seinen

Arbeitsplatz zurückzukehren oder auch nur der Anspruch auf Ersatz für den erlittenen Lohnausfall versagt, dann muß sich ihm das Empfinden aufdrängen, daß die Justizorgane unseres Staates bereit sind, willkürliche Entscheidungen und sogar Gesetzeswidrigkeiten der Betriebsleitungen oder des Betriebsinhabers zu decken. Damit wird aber an Stelle des Vertrauens der V/erkstätten zu den Organen unseres Staates Mißtrauen geweckt.

Schließlich hat auch der Bundesvorstand des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes festgestellt, daß sich Arbeitsgerichte durch die Umwandlung der Verpflichtung entziehen, das Streitverhältnis nach Edlen Richtungen hin aufzuklären und eine der materiellen Sachlage entsprechende Entscheidung zu finden. Dies ist durch die auf der Leipziger Arbeitsrechtskonferenz Ende 1951 getroffene Feststellung zu ergänzen, daß Betriebe fristlose Entlassungen leichtfertig in der Erwartung vornehmen, die Arbeitsgerichte würden ihnen, wenn sie mit der fristlosen Entlassung nicht durchdringen, durch eine Umwandlung helfen.

Aus dem Vorstehenden ergibt sich, daß sowohl die Leiter der Betriebe, wie auch die Kaderleiter und die Gewerkschaft in allen Fällen die Notwendigkeit einer Lösung des Arbeitsrechtsverhältnisses und gegebenenfalls die Frage eingehend und sorgfältig zu prüfen haben, welche Form der Beendigung dem Verhalten des Werkstätten entspricht. Sie müssen erkennen, daß jede leichtfertige Entscheidung dieser Frage Unruhe und Unzufriedenheit in die Reihen der Werkstätten trägt, damit die notwendige Steigerung der Arbeitsproduktivität gefährdet und häufig Mitursache für die fehlerhafte Gerichtspraxis gewesen ist. Betriebsleiter und Kaderleiter tragen gemeinschaftlich mit den Organen der Gewerkschaft eine hohe Verantwortung für die Festigung der demokratischen Gesetzlichkeit und die Hebung des Bewußtseins der Werkstätten. Sie werden ihrer Pflicht nur gerecht, wenn sie die Frage der Beendigung eines Arbeitsrechtsverhältnisses sorgfältig unter Beachtung ihrer erzieherischen Aufgaben abwägen und ihre Entscheidung entsprechend den in dieser Richtlinie hervorgehobenen Gesichtspunkten treffen.

#### IV.

Aber auch die prozessuale Behandlung der Kündigungsverfahren vor den Arbeitsgerichten bedarf einer wesentlichen Verbesserung. Die Beobachtung ihrer Praxis läßt erkennen, daß die Verfahren schon in einer Instanz unverhältnismäßig lange dauern und die Gerichte der berechtigten Forderung der Werkstätten keine Rechnung tragen, über eine so wichtige Frage ohne jede Verzögerung zu entscheiden, wie sie die Lösung des Arbeitsrechtsverhältnisses und die Fortdauer des Lohnanspruchs darstellen. Nicht zuletzt ist diese wenig verantwortungsbewußte Praxis der Grund dafür, daß die Arbeitsgerichte zu der ungesetzlichen Maßnahme der Umwandlung der fristlosen Entlassung in eine fristgemäße Kündigung im Interesse des Betriebes Zuflucht nehmen.

Im Interesse der Werkstätten und der Gesetzlichkeit muß von den Arbeitsgerichten gefordert werden, daß die Verfahren wegen fristloser Entlassung ebenso wie bestimmte Verfahrensarten vor den allgemeinen Gerichten mit besonderer Beschleunigung durchzuführen sind. Das Oberste Gericht hat bereits in der Richtlinie über die Bemessung der Frist zur Einlegung und Begründung der Berufung im arbeitsgerichtlichen Verfahren vom 20. Mai 1953 (Richtlinie Nr. 2 — R Pl. 4/53)\*

\* Veröffentlicht in „Neue Justiz“ 1953 S. 363.