

ausgeführt, daß den Interessen der Werktätigen nur ein Gerichtsverfahren gerecht wird, das ihnen möglichst schnell eine Entscheidung über ihre Ansprüche aus Arbeitsrechtsverhältnissen gibt. In diesem Zusammenhang ist darauf hingewiesen worden, daß das arbeitsgerichtliche Verfahren, seitdem es in Deutschland Arbeitsgerichte gibt, vom Prinzip der Beschleunigung beherrscht und damit Vorbild des allgemeinen Zivilprozesses gewesen ist. Der Minister für Arbeit hat auf der Arbeitsrechtskonferenz in Leipzig im Oktober 1954 mit Recht die strikte Verwirklichung der Gesetze unseres Staates im Interesse der Werktätigen und damit unseres Aufbaus von den Arbeitsgerichten gefordert. Darunter ist nicht zuletzt die Forderung zu verstehen, daß in einem schnellen aber deshalb nicht weniger gründlichen Verfahren von den Arbeitsgerichten geprüft wird, ob die Interessen des einzelnen Werktätigen durch den Ausspruch einer fristlosen Entlassung verletzt worden sind. Die Forderung nach Beschleunigung aller Verfahren vor den Gerichten der Deutschen Demokratischen Republik ist ein Ausdruck der demokratischen Gesetzmäßigkeit. Das besagt z. B. die Strafprozeßordnung vom 2. Oktober 1952 ausdrücklich, indem sie im § 1 die allseitige gewissenhafte und beschleunigte Aufklärung des Sachverhalts zur gesetzlichen Pflicht des Richters erhebt und alle für die Durchführung des Verfahrens bedeutsamen Fristen entsprechend kurz bemißt. Keine geringere Bedeutung hat die Beschleunigung der Verfahren vor den Arbeitsgerichten. Wie der Vorspruch zur Konfliktkommissionsverordnung ausdrücklich besagt, haben die Arbeiter und Angestellten einen Anspruch darauf, daß arbeitsgerichtliche Streitfälle schnell und gerecht entschieden werden. Deshalb kann die Frage der Prozeßdauer nicht mehr dem Ermessen des einzelnen Richters überlassen bleiben. Daß Verzögerungen im Arbeitsrechtsstreit der demokratischen Gesetzmäßigkeit zuwiderlaufen, bestimmen auch ausdrückliche, für das Arbeitsgerichtsverfahren anzuwendende Vorschriften der Zivilprozeßordnung und des Arbeitsgerichtsgesetzes: Nach § 261 Abs. 2 ZPO soll der Termin nur soweit hinausgerückt werden, als es zur Wahrung der Einlassungsfrist geboten erscheint. Die Einlassungsfrist beträgt aber je nach dem Wohnort des Verklagten nur einen bis drei Tage; sie beträgt nur dann sieben Tage, wenn der Verklagte außerhalb des örtlichen Zuständigkeitsbereichs des Kreisarbeitsgerichts wohnt. Besonderer Beachtung bedürfen auch die §§ 56, 57 AGG, nach denen die Streitverhandlung so vorzubereiten ist, daß sie möglichst in einem Termin zu Ende geführt werden kann.

In einem Rechtsstreit über die Rechtswirksamkeit einer fristlosen Entlassung, der ohnedies besonders bevorzugter Behandlung bedarf, widerspricht es demnach der Gesetzmäßigkeit, wenn vor dem Arbeitsgericht etwa erst nach Wochen Termin anberaumt und der Prozeß nach Monaten beendet wird. Aus den angeführten gesetzlichen Bestimmungen ergibt sich, daß ein Arbeitsrechtsprozeß über eine fristlose Entlassung in spätestens vier Wochen in jeder Instanz beendet sein muß. Verzögerungen sind nur bei unvermeidbaren Umständen gerechtfertigt (z. B. öffentliche Zustellung, notwendige Vernehmung von Zeugen durch ein ersuchtes Gericht,

Unterbrechung oder Aussetzung des Verfahrens nach §§ 148, 149, 239—246 ZPO). Diese Umstände müssen aktenkundig gemacht werden.

Auch das Oberste Gericht und die Oberste Staatsanwaltschaft betrachten die beschleunigte Erledigung von Kassationsverfahren dieser Art als eine gesetzliche Verpflichtung.

Jede Verzögerung eines gerichtlichen Verfahrens, dessen Inhalt die Nachprüfung einer fristlosen Entlassung ist, ist eine Verletzung der demokratischen Gesetzmäßigkeit.

Klarzustellen ist schließlich, daß in einem Verfahren wegen einer fristlosen Entlassung über die Frage der Rechtswirksamkeit einer aus demselben Grunde später ausgesprochenen fristgemäßen Kündigung nicht verhandelt und entschieden werden kann. Eine solche aus irgendwelchen prozeßökonomischen Gründen vorgenommene Verbindung würde, wie die oben dargestellte Praxis beweist, erneut die Gefahr einer Verwischung des wesensmäßigen Unterschiedes zwischen fristloser Entlassung und fristgemäßer Kündigung herbeiführen. Es stehen ihr aber auch die Bestimmungen der Konfliktkommissionsverordnung entgegen: Über die Kündigung hat, wenn der Werktätige ihre Berechtigung bestreitet, die Konfliktkommission zu erkennen, die in aller Regel auch eine Entscheidung treffen wird. In jedem Fall kann aber das Arbeitsgericht erst angerufen werden, nachdem die Konfliktkommission gesprochen hat. Für die Klageerhebung gewährt der § 30 der Konfliktkommissionsverordnung den Parteien eine Frist von 14 Tagen. Alles dies bedeutet, daß der Streit über eine nachfolgende fristgemäße Kündigung nur in einem neuen Prozeßverfahren durdeführt werden kann. Im übrigen hat auch der zu Unrecht fristlos entlassene Werktätige Anspruch auf eine urteilsmäßige Feststellung, daß diese Entlassung ungerechtfertigt war.

V.

Aus den angeführten Erwägungen erläßt das Oberste Gericht der Deutschen Demokratischen Republik gemäß § 58 GVG folgende

Richtlinie:

1. Jede Umwandlung oder Umdeutung einer fristlosen Entlassung in eine fristgemäße Kündigung ist gesetzwidrig.
2. Eine fristgemäße Kündigung, die für den Fall erklärt wird, daß eine fristlose Entlassung unbegründet sein sollte, hat keine rechtliche Wirkung.
3. Verfahren, in denen über die Berechtigung einer fristlosen Entlassung zu entscheiden ist, müssen von den Arbeitsgerichten mit besonderer Beschleunigung durchgeführt werden. Sie dürfen in keiner Instanz länger als vier Wochen dauern. Verzögerungen müssen gerechtfertigt sein; ihre Gründe sind aktenkundig zu machen.

Berlin, den 31. Januar 1955

Das Plenum des Obersten Gerichts
der Deutschen Demokratischen Republik

Schumann
Präsident