

Rechtsprechung

Richtlinie des Plenums des Obersten Gerichts zu § 9 der Verordnung über Kündigungsrecht vom 7. Juni 1951 (GBl. S. 550)

Unzulässigkeit der Umwandlung einer fristlosen Entlassung in eine fristgemäße Kündigung
Richtlinie Nr. 5 vom 31. Januar 1955 — RP1. 2/54

I

A. Dem Schutz des Werktätigen gegen eine unbegründete Kündigung des Arbeitsrechtsverhältnisses kommt in der Deutschen Demokratischen Republik, dem Staat der Arbeiter und Bauern, eine besondere Bedeutung zu. In unserer Gesellschaftsordnung ist auf dem Gebiet der volkseigenen Wirtschaft die Ausbeutung des Menschen durch den Menschen im Arbeitsprozeß beseitigt. Die Werktätigen errichten die Grundlagen des Sozialismus. Dabei kommt es in Verwirklichung des ökonomischen Grundgesetzes des Sozialismus darauf an, die Arbeitsproduktivität der gesamten Volkswirtschaft ständig zu steigern und die Produktion zu erhöhen. Jede unnötige Fluktuation und jedes Brachliegen von Arbeitskräften muß vermieden werden, weil dadurch die Produktion gestört wird.

Alle auf diesem Wege erzielten beachtlichen Erfolge konnten nur errungen werden, weil die Werktätigen auf der Grundlage der neuen Produktionsverhältnisse eine völlig andere Einstellung zur Arbeit als in der kapitalistischen Wirtschaft haben. Die Arbeiterklasse, als die führende Kraft unseres Staates, gestaltet gemeinsam mit allen anderen Werktätigen das gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben, verwirklicht die Volkswirtschaftspläne und schafft die Voraussetzungen für eine ständige und allseitige Verbesserung der Lebenslage aller Bürger der Deutschen Demokratischen Republik. Um diese Beteiligung der Werktätigen zu einem immer stärkeren Faktor im Leben jedes einzelnen Bürgers unserer Republik werden zu lassen, ist die Festigung des Vertrauens in die Tätigkeit der Staatsorgane, insbesondere die Festigung des Vertrauens auf die Einhaltung der demokratischen Gesetzmäßigkeit durch die Gerichte, eine unbedingte Voraussetzung für weitere Erfolge unserer gesellschaftlichen Entwicklung. Nur derjenige Werktätige wird zu der notwendigen freiwilligen Arbeitsdisziplin erzogen werden können und damit zur Erhöhung der Produktion und zur Verbesserung der Lebenslage aller Bürger beitragen, der davon überzeugt ist, daß die ihm durch Verfassung und Gesetz garantierten Rechte von den staatlichen Organen beachtet und geschützt werden. Nur die konsequente Einhaltung der Gesetzmäßigkeit seitens aller Organe des Staates kann diese Überzeugung stärken und festigen. Das gilt nicht zuletzt für das Arbeitsrecht, vor allem für die gesetzlichen Bestimmungen, die das in der Verfassung der Deutschen Demokratischen Republik und in dem Gesetz der Arbeit vom 19. April 1950 (GBl. S. 349) festgelegte Recht auf Arbeit sichern. Deshalb müssen die Arbeitsgerichte ihre besondere Aufmerksamkeit auf die richtige Anwendung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen in der Kündigungsverordnung vom 7. Juni 1951 (GBl. S. 550) lenken, insbesondere auf die Anwendung des § 9, der sich gegen einen Werktätigen richtet, der die Arbeitsdisziplin verletzt. In gleicher Weise trifft diese Verpflichtung die Gewerkschaften, denen bei der Entscheidung über die Beendigung eines Arbeitsrechtsverhältnisses ein weitgehendes Mitbestimmungsrecht eingeräumt ist.

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 KündVO 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 KündVO erforderliche

Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung (BGL) nicht vorliegt. Obwohl bereits auf einer im Dezember 1951 in Leipzig vom Ministerium für Arbeit der Deutschen Demokratischen Republik 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/Saale, 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 KündVO (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 diene 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 KündVO) 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.