

fristlose Entlassung eines Werk tätigen aus dem Arbeitsrechtsverhältnis regeln: Die fristlose Entlassung ist nur bei Vorliegen eines der im Gesetz aufgeführten, konkret umrissenen Tatbestände zulässig. Mit Ausnahme der mangelnden fachlichen Eignung bei einem befristeten Arbeitsrechtsverhältnis kann ohne Einhaltung der Kündigungsfrist die Entlassung nur ausgesprochen werden, wenn sich der Werk tätige eines schweren, in den einzelnen Tatbeständen des Gesetzes bezeichneten Verstoßes gegen die Arbeitsdisziplin oder gegen die Grundsätze unserer demokratischen Ordnung schuldig gemacht hat. Deshalb stellt die fristlose Entlassung eine außerordentliche, einseitige Befugnis des Betriebes dar, das Vertragsverhältnis sofort und unter Ablehnung aller weiteren Verpflichtungen aus dem Vertrag zu lösen. Die fristlose Entlassung hat also, mit Ausnahme des Falles nach § 9 Buchst. g der KündVO, den Charakter einer schweren disziplinarischen Maßnahme.

Diesem Charakter entspricht es, daß nur bestimmte, gesetzlich festgelegte Gründe die fristlose Entlassung rechtfertigen, im Gegensatz zu der in der Gewerbeordnung (§ 124a), im Bürgerlichen Gesetzbuch (§ 626) und in anderen gesetzlichen Bestimmungen (HGB usw.) enthaltenen Generalklausel, nach der die Lösung des Vertragsverhältnisses aus einem „wichtigen Grunde“ möglich ist. Damit wird unserer gesellschaftlichen Auffassung Rechnung getragen, daß dem Anspruch auf einen gesicherten Arbeitsplatz als Ausfluß des gesetzlich garantierten Rechts auf Arbeit ein hohes Maß gesellschaftlicher Arbeitsdisziplin zu entsprechen hat, daß aber nur eine schwere Verletzung der Gesetze oder der Arbeitsdisziplin den fristlosen Verlust des Arbeitsplatzes rechtfertigen kann. Aber auch in diesem Falle ist die rechtliche Wirksamkeit der fristlosen Entlassung an die Zustimmung der BGL gebunden, die innerhalb einer Frist von einer Woche beigebracht werden muß.

Die Verschiedenheit der in Frage stehenden gesetzlichen Bestimmungen ist aber nichts anderes als ein Ausdruck der Verschiedenheit des Wesens und der gesellschaftlichen Bedeutung, die der fristlosen Entlassung einerseits und der fristgemäßen Kündigung andererseits zukommt.

Völlig falsch ist es, diesen grundsätzlichen Unterschied der fristlosen Entlassung und der fristgemäßen Kündigung dadurch zu verwischen, daß man bei der Betrachtung davon ausgeht, es handle sich öfter um Grenzfälle, in denen auch der fristgemäßen Kündigung ein Verhalten des Werk tätigen zugrunde liege, das von seiten der Betriebsleitung oder des Betriebsinhabers nicht gebilligt werde und gegebenenfalls sogar den Vorwurf der mangelnden Arbeitsdisziplin - rechtfertige. Daß es solche Fälle gibt, ist für die Betrachtung des Wesens der fristlosen Entlassung und ihres Unterschiedes gegenüber der fristgemäßen Kündigung ohne Bedeutung. Der Unterschied liegt sowohl in den verschiedenen Gründen der Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses als auch in der verschiedenen Art ihrer Auswirkung. Zwar ist in Fällen disziplinwidrigen Verhaltens des Beschäftigten sowohl eine fristlose Entlassung als auch eine fristgemäße Kündigung möglich. Der Unterschied in dem Maß der Disziplinwidrigkeit ist aber in diesen Fällen kein bloßer Quantitätsunterschied, sondern ein Qualitätsunterschied. Dieser Unterschied ist maßgebend für die Entscheidung, welche der beiden Maßnahmen von dem Kündigenden zu treffen ist. Seinen gesellschaftlichen Ausdruck findet er in ihren verschiedenartigen Auswirkungen. Während — wie bereits dargelegt — die fristgemäße Kündigung die normale auf vertraglicher Grundlage sich vollziehende Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses darstellt, ist die fristlose Entlassung mit Ausnahme des oben erwähnten Falles des § 9 Buchst. g der KündVO eine schwerwiegende Form der Kritik an dem gesellschaftlichen Verhalten des Werk tätigen, mit der sich in jedem Falle nachteilige und nicht selten weittragende Folgen für seine weitere berufliche Zukunft verbinden. Mit der ständig wachsenden Arbeitsdisziplin unserer Werk tätigen wird die fristlose Entlassung in stärkerem Maße ein ernster, zumindest zeitweiliger Hinderungsgrund für die Wiedereinreihung des Entlassenen in den Arbeitsprozeß in einer gleichwertigen Arbeitsstelle bedeuten. Von dieser Maßnahme kann und darf nur in wirklich begründeten Fällen Gebrauch gemacht werden. Die

Nichtbeachtung dieses grundsätzlichen wesentlichen Unterschiedes zwischen fristgemäßer Kündigung und fristloser Entlassung muß sich überdies schädigend auf die Entwicklung der Arbeitsmoral auswirken.

Nicht weniger folgeschwer ist die Ausschaltung des demokratischen Mitbestimmungsrechts der Gewerkschaft durch die Zulassung der Umwandlung oder Umdeutung. Die Betriebsgewerkschaftsleitung kann sehr wohl das Vorliegen eines Kündigungsgrundes verneinen, wenn sich der Werk tätige eines geringeren, also keines der in § 9 der KündVO zur fristlosen Entlassung berechtigenden Verstoßes schuldig gemacht hat. Das wird häufig der Fall sein. Eine verantwortungsbewußte Gewerkschaftsleitung wird es in erster Linie als ihre Pflicht betrachten, den Werk tätigen weiter im Betrieb zu belassen, um auf ihn erzieherisch einwirken zu können. Erfahrungsgemäß sind in dem Betrieb, in dem der Werk tätige bekannt ist, sehr viel bessere Möglichkeiten für eine erfolgreiche Erziehungsarbeit gegeben als in einem anderen Betrieb, in den der Werk tätige überwechselt und in dem niemand seine Schwächen kennt. Die Auffassung, daß im Falle der Umwandlung oder Umdeutung die Zustimmung der BGL entbehrlich sei, geht also völlig an der großen erzieherischen Aufgabe des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes und den konkreten Erziehungsaufgaben sowie dem Mitbestimmungsrecht der einzelnen BGL vorbei. Daraus ergibt sich die Abwegigkeit der Auffassung, daß die Zustimmung der BGL lediglich die Einwilligung zur Entfernung des Arbeiters oder Angestellten aus dem Betrieb bedeute, die Stellungnahme zu der Art des Ausscheidens jedoch nicht Sache der BGL sei. Diese Auffassung würde noch hinter der Rechtsauffassung des ehemaligen Reichsarbeitsgerichts Zurückbleiben, das die „Umdeutung“ dann nicht für statthaft hielt, wenn die Kündigung von einer nicht eingeholten Zustimmung eines Betriebsrates oder einer anderen Stelle abhängig war.

Die weitere Auffassung, daß die Betriebsleitung die fristlose Entlassung aussprechen und hierbei gleichzeitig erklären könne, die Entlassung solle, falls sie als fristlose nicht anerkannt werde, als fristgemäße Kündigung gelten — es sei also eine „kombinierte“ Zustimmung der BGL statthaft bzw. zu vermuten —, ist in gleicher Weise unvertretbar, weil sie die ernsthafte und verantwortungsbewußte Prüfung der Voraussetzungen für eine fristgemäße Kündigung durch die Betriebsgewerkschaftsleitung nicht gewährleistet. Im übrigen würde eine solche Zustimmung der BGL zur Kündigung auch mit den gesetzlichen Erfordernissen der Eindeutigkeit und der Unbedingtheit jeder Kündigung im Widerspruch stehen. Das Fehlen der besonderen Zustimmung der BGL zur fristgemäßen Kündigung ist also unter allen Umständen eine unmittelbare Verletzung der KündVO.

Aus alledem ergibt sich, daß die fristlose Entlassung keineswegs etwa nur eine andere Form der Kündigung ist. Beide haben nichts mehr gemeinsam als die Tatsache, daß sie ein Arbeitsrechtsverhältnis beenden. Die Verschiedenartigkeit der Gründe, die zu dieser oder jener Maßnahme berechtigen, und insbesondere die Verschiedenartigkeit der Folgen offenbart einen qualitativen moralisch-politischen und rechtlichen Unterschied. Die Umwandlung und die Umdeutung verwischen diesen Unterschied und sind deshalb unzulässig.

Die Zulassung der Umwandlung oder Umdeutung verhindert darüber hinaus die Ausübung des Mitbestimmungsrechts der Belegschaft bei der Erfüllung einer oben bereits erwähnten sehr wichtigen Aufgabe, nämlich innerhalb der Konfliktkommission. Nach der Konfliktkommissionsverordnung muß 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 Werk tätigen des betreffenden Betriebes entscheiden zu lassen, die die Arbeitsverhältnisse und Produktionsbedingungen kennen, unter