

denen der Streitfall entstanden ist. Das Gesetz geht also davon aus, daß in den meisten Fällen ohne Mitwirkung der Arbeitsgerichte im Interesse der Werk-tätigen eine schnelle und gerechte Lösung gefunden werden kann. Die Praxis der Arbeitsgerichte, die die Umwandlung einer fristlosen Entlassung in eine frist-gemäße Kündigung im gerichtlichen Verfahren für zu-lässig 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 SHife 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 gesell-schaftlichen Errungenschaften in der Deutschen Demo-kratischen Republik in Widerspruch und stellt in dem gegebenen Rechtsfall eine unmittelbare Verletzung der Bestimmungen der Konfliktkommissionsverordnung dar.

Die aufgezeigte Ungesetzlichkeit kann auch nicht da-durch ausgeräumt werden, daß Umwandlungen im Wege eines Vergleichs vorgenommen werden. Vergleiche, in denen sich ein Beschäftigter im Falle einer unbegründeten fristlosen Entlassung mit einer Kündi-gung einverstanden erklärt, die in Wirklichkeit gar nicht oder nicht mit der erforderlichen gewerkschaft-lichen Zustimmung ausgesprochen ist, sind materiell nichtig. Das gilt auch für Vergleiche, die den Werk-tätigen Ersatz des entgangenen Arbeitsverdienstes für nicht viel mehr als für die Dauer der gesetzlichen Kündigungsfrist vom Zeitpunkt der Entlassung an ge-währen oder die ihm die Durchsetzung seines Rechts, die Konfliktkommission anzurufen, unmöglich machen. Sie verstoßen gegen die oben genannten gesetzlichen Be-stimmungen der KündVO und Konfliktkommissionsver-ordnung. Sie sind auch dann nichtig, wenn die Parteien diese Kennzeichen der Nichtigkeit etwa durch Beibrin-gung einer Zustimmung der BGL zu einem solchen Vergleich zu verdecken suchen. Die protokollarische Aufnahme solcher nichtigen Vergleiche hätten die Ge-richte richtigerweise ablehnen müssen.

Zu den aus der Verletzung unserer arbeitsrechtlichen Grundsätze und gesetzlichen Bestimmungen bereits auf-gezeigten nachteiligen Folgen der sogenannten Um-wandlung oder Umdeutung kommt noch hinzu: Diese gerichtliche Praxis wirkt sich besonders schädlich auf das Vertrauensverhältnis der werktätigen Bevölkerung zu den staatlichen Organen aus. Wird dem Werk-tätigen, der nach der Feststellung des angerufenen Arbeits-gerichts zu Unrecht fristlos entlassen worden ist, durch die Umwandlung der Anspruch verweigert, an seinen Arbeitsplatz zurückzukehren oder auch nur der An-spruch auf Ersatz für den erlittenen Lohnausfall ver-sagt, dann muß sich ihm das Empfinden aufdrängen, daß die Justizorgane unseres Staates bereit sind, will-kürliche Entscheidungen und sogar Gesetzwidrigkeiten der Betriebsleitungen oder des Betriebsinhabers zu decken. Damit wird aber anstelle des Vertrauens der Werk-tätigen zu den Organen unseres Staates Miß-trauen geweckt.

Schließlich hat auch der Bundesvorstand des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes festgestellt, daß sich Arbeitsgerichte durch die Umwandlung der Verpflich-tung entziehen, das Streitverhältnis nach allen Richtun-gen 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 frist-lose Entlassungen leichtfertig in der Erwartung vor-nehmen, 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 gegebenen-falls die Frage eingehend und sorgfältig zu prüfen haben, welche Form der Beendigung dem Verhalten des Werk-tätigen entspricht. Sie müssen erkennen, daß jede leichtfertige Entscheidung dieser Frage Unruhe und

Unzufriedenheit in die Reihen der Werk-tätigen trägt, damit die notwendige Steigerung der Arbeitsproduk-tivität gefährdet und häufig Mitursache für die fehler-hafte 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 Werk-tätigen. Sie werden ihrer Pflicht nur gerecht, wenn sie die Frage der Be-endigung eines Arbeitsrechtsverhältnisses sorgfältig unter Beachtung ihrer erzieherischen Aufgaben ab-wägen und ihre Entscheidung entsprechend den in die-ser Richtlinie hervorgehobenen Gesichtspunkten treffen.

IV

Aber auch die prozessuale Behandlung der Kündi-gungsverfahren 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 Ge-richte der berechtigten Forderung der Werk-tätigen keine Rechnung tragen, über eine so wichtige Frage, wie sie die Lösung des Arbeitsrechtsverhältnisses und die Fortdauer des Lohnanspruchs darstellt, ohne jede Verzögerung zu entscheiden. Nicht zuletzt ist diese wenig verantwortungsbewußte Praxis der Grund dafür, daß die Arbeitsgerichte zu der ungesetzlichen Maß-nahme der Umwandlung der fristlosen Entlassung in eine fristgemäße Kündigung im Interesse des Betriebes Zuflucht nehmen.

Im Interesse der Werk-tätigen und der Gesetzlichkeit muß von den Arbeitsgerichten gefordert werden, daß die Verfahren wegen fristloser Entlassung ebenso wie bestimmte Verfahrensarten vor den allgemeinen Ge-richten mit besonderer Beschleunigung durchzuführen sind. Das Oberste Gericht hat bereits in der Richtlinie über die Bemessung der Frist zur Einlegung und Be-gründung der Berufung im arbeitsgerichtlichen Ver-fahren vom 20. Mai 1953 (Richtlinie Nr. 2 — R PI 4/53)* ausgeführt, daß den Interessen der Werk-tätigen nur ein Gerichtsverfahren gerecht wird, das ihnen möglichst schnell eine Entscheidung über ihre Ansprüche aus Arbeitsrechtsverhältnissen gibt. In diesem Zusammen-hang ist darauf hingewiesen worden, daß das arbeits-gerichtliche Verfahren, seitdem es in Deutschland Arbeitsgerichte gibt, vom Prinzip der Beschleunigung beherrscht und damit Vorbild des allgemeinen Zivil-prozesses gewesen ist. Der Minister für Arbeit hat auf der Arbeitsrechtskonferenz in Leipzig im Oktober 1954 mit Recht die strikte Verwirklichung der Gesetze un-seres Staates im Interesse der Werk-tätigen 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 Werk-tätigen durch den Ausspruch einer fristlosen Entlassung verletzt worden sind. Die Forderung nach Beschleunigung aller Verfahren vor den Gerichten der Deutschen Demokrati-schen Republik ist ein Ausdruck der demokratischen Gesetzlichkeit. Das besagt z. B. die Strafprozeßordnung vom 2. Oktober 1952 ausdrücklich, indem sie im § 1 die allseitige gewissenhafte und beschleunigte Auf-klärung des Sachverhalts zur gesetzlichen Pflicht des Richters erhebt und alle für die Durchführung des Verfahrens bedeutsamen Fristen entsprechend kurz be-mißt. Keine geringere Bedeutung hat die Beschleuni-gung der Verfahren vor den Arbeitsgerichten. Wie der Vorspruch zur Konfliktkommissionsverordnung aus-drücklich besagt, haben die Arbeiter und Angestellten einen Anspruch darauf, daß arbeitsgerichtliche Streit-fälle schnell und gerecht entschieden werden. Deshalb kann die Frage der Prozeßdauer nicht mehr dem Er-messen des einzelnen Richters überlassen bleiben. Daß Verzögerungen im Arbeitsrechtsstreit der demokrati-schen Gesetzlichkeit zuwiderlaufen, bestimmen auch ausdrückliche, für das Arbeitsgerichtsverfahren anzu-wendende 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

* Veröffentlicht in NJ 1953 S. 368.