

der Deutschen Demokratischen Republik

Teil II

1956	Berlin, den 14. Dezember 1956	Nr. 48
Tag	Inhalt	Seite
20.11.56	Richtlinie des Plenums des Obersten Gerichts der Deutschen Demokratischen Republik über Nichtigkeit mündlicher, nicht mit Gründen versehener oder der Zustimmung der Gewerkschaft entbehrender Kündigungen von Arbeitsrechtsverhältnissen. — Richtlinie Nr. 7 (RP1. 1/56) —	425
	Wichtige Mitteilung	430

**Richtlinie
des Plenums des Obersten Gerichts der Deutschen Demokratischen Republik über Nichtigkeit mündlicher, nicht mit Gründen versehener oder der Zustimmung der Gewerkschaft entbehrender Kündigungen von Arbeitsrechtsverhältnissen.**

— Richtlinie Nr. 7 (RP1. 1/56) —*

Vom 20. November 1956

I.

In der Richtlinie Nr. 5 des Plenums des Obersten Gerichts vom 31. Januar 1955 (GBl. II 1955 S. 47) wurde bereits auf die besondere Bedeutung hingewiesen, die dem Schutz der Werktätigen gegen eine unbegründete Kündigung des Arbeitsrechtsverhältnisses zukommt. Die Werktätigen unseres Arbeiter-und-Bauern-Staates nehmen bewußt am Aufbau des Sozialismus teil. Der neue sozialistische Charakter der Arbeit, die Erkenntnis der großen Bedeutung unseres ständig wachsenden Wohlstandes für die demokratische Wiedervereinigung Deutschlands und für die Erhaltung des Friedens überzeugen alle Werktätigen von der Notwendigkeit der Erfüllung der Wirtschaftspläne. Durch die bedeutende Erweiterung der Produktion wird die Überlegenheit der friedlichen demokratischen Entwicklung eines Staates auf dem Wege zum Sozialismus bewiesen. Voraussetzung der Erfüllung dieser großen wirtschaftlichen und politischen Aufgaben ist die Vertiefung der freiwilligen Arbeitsdisziplin. Sie wird durch das Vertrauen der Werktätigen in die Sicherung ihrer Rechte und die Wahrung ihrer gesetzlich geschützten Interessen gestärkt. Die Verfassung der Deutschen Demokratischen Republik hat in den Artikeln 15 und 17 als Grundlage des Arbeitsrechts das Recht auf Arbeit und das Mitbestimmungsrecht der Gewerkschaften festgelegt. Zur Wahrung dieser Grundrechte müssen die Arbeitsgerichte nicht minder als die Gewerkschaften jeder Handhabung von Vorschriften des Arbeitsrechts, insbesondere der die Beendigung eines Arbeitsrechtsverhältnisses regelnden Bestimmungen, entgegenzutreten, durch die der Schutz der Werktätigen beeinträchtigt werden könnte. Hierzu gehören die Vorschriften über

die Form und den Inhalt einer Kündigung und über das Erfordernis der Zustimmung der Gewerkschaft zur Kündigung. Sie müssen erheblich strenger als bisher beachtet werden. Diese Forderung entspricht auch den Beschlüssen der 23. und 24. Tagung des Bundesvorstandes des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes, die das Mitbestimmungsrecht der Gewerkschaftsorgane in den Betrieben festigen.

II.

A.

In unserem Staat muß jeder Zweifel darüber ausgeschlossen sein, ob im gegebenen Fall ein Arbeitsrechtsverhältnis beendet sein soll oder nicht. Neben dem Verlangen, daß die Kündigung einer Begründung bedarf, ist dem durch Einführung des Erfordernisses der Schriftlichkeit der Kündigung in § 5 Satz 2 KündVO Rechnung getragen worden. Die Bedeutung dieser Vorschrift wird von Arbeitsgerichten häufig verkannt. Diese Rechtsprechung folgt der in der Zeitschrift „Arbeit und Sozialfürsorge“ und einigen anderen Publikationen entwickelten rechtsirrtümlichen und die Gesetzlichkeit verletzenden Auffassung, daß auch eine Erklärung, mit der mündlich „gekündigt“ wird, Rechtsfolgen herbeiführt, ungeachtet dessen, daß das Gesetz für die Kündigung die Schriftform zwingend vorschreibt. Es wird der Standpunkt vertreten, daß der Empfänger der mündlichen „Kündigung“ gegen die Erklärung klagbar Vorgehen müsse, um die Unwirksamkeit durch die Konfliktkommission oder das Arbeitsgericht feststellen zu lassen. Von selbst sei die nur mündlich ausgesprochene Kündigung nicht unwirksam. Die Klage müsse nach § 12 KündVO innerhalb einer Frist von vierzehn Tagen nach Zugang der Kündigung eingereicht werden, andernfalls werde die Kündigung voll wirksam. (Kritik am zutreffenden Urteil des Arbeitsgerichts Magdeburg vom 7. März 1952 — KA 40/52 — in „Arbeit und Sozialfürsorge“ 1952 S. 163, 164 und Billigung des unrichtigen Urteils des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 21. August 1952 — LAG 119/52 — a. a. O. 1953 S. 125.)

Auch wird die Auffassung vertreten, die mündliche „Kündigung“ sei deshalb wirksam geworden, weil der Gekündigte ihr nicht widersprochen, sich also mit der gegen die gesetzlichen Bestimmungen ausgesprochenen

* Richtlinie Nr. 6 (GBl. n 1955 S.264)