

gung die Schriftform vorgeschrieben und damit die absolute ursprüngliche Ungültigkeit der mündlichen „Kündigung“ ausgesprochen. Die dem entgegenstehende Auffassung, es handele sich nicht um eine absolute, sondern um eine erst durch Anfechtung im Wege der Klage nach § 12 KündVO festzustellende Unwirksamkeit, verletzt das Gesetz. Die Ansicht, daß die Unwirksamkeit im Prozeß geltend gemacht werden müsse, um bereits entstandene Rechtsfolgen der ungesetzlich ausgesprochenen Kündigung wieder zu beseitigen, wird auch auf den Wortlaut des § 10 KündVO gestützt, der in Ziff. 1 nicht nur die gegen die Verfassung und gegen kollektivvertragliche Bestimmungen verstoßende Kündigung für unwirksam erklärt, sondern die gleiche Rechtsfolge für die gegen gesetzliche Bestimmungen verstoßende Kündigung ausspricht. Zwar verstößt eine mündliche Kündigung auch gegen „gesetzliche Bestimmungen“, nämlich gegen § 5 KündVO, und könnte damit nach Maßgabe des § 10 KündVO in gleicher Weise als „unwirksam“ angesehen werden. Da aber alle übrigen im § 10 aufgeführten Gründe die Unwirksamkeit einer Kündigung vom Inhalt herleiten, kann auch die „gegen gesetzliche Bestimmungen“ verstoßende Kündigung des § 10 nur auf die Fälle bezogen werden, in denen eine Verletzung des materiellen, dem Schutz der Werk-tätigen dienenden Rechts vorliegt. Für die Annahme, daß § 10 KündVO auch die Verstöße gegen die Form, die bereits nach ausdrücklicher Weisung des § 125 BGB die Nichtigkeit des Rechtsgeschäfts zur Folge hat, in die Zahl der wegen Gesetzesverletzungen unwirksamen Kündigungen einbeziehen wollte, besteht kein Anhalt;

Allerdings kann im Betrieb mit Hilfe der BGL eine gütliche Einigung herbeigeführt oder die Unwirksamkeit der Kündigung von der Betriebsleitung oder dem Betriebsinhaber freiwillig anerkannt werden. Das erlaubt aber keinen Zweifel an der Nichtigkeit einer mündlichen Kündigung. Solche unsicheren Möglichkeiten der Beseitigung rechtlicher Zweifel verstärken vielmehr noch die mit der mündlichen „Kündigung“ verbundene Rechtsunsicherheit, zumal die Vertreter dieser Auffassung daran festhalten, daß bereits die mündliche Erklärung die Klagefrist in Gang setze.

Irrtümlich ist auch die Auffassung, die Verletzung der gesetzlich vorgeschriebenen Schriftform habe keine anderen Rechtsfolgen als die der Verletzung der vereinbarten Schriftform. Es hat selbst in der kapitalistischen Rechtsprechung, obwohl damals die Kündigung von Gesetzes wegen formfrei war, festgestanden, daß im Falle der Vereinbarung der Schriftform der Kündigung in einem Tarifvertrag der Mangel der Schriftform schlechthin die Nichtigkeit der Kündigung zur Folge hatte. So hat das ehemalige Reichsarbeitsgericht mit Urteil vom 22. April 1931 — RAG 568/30, Bd. 8 S. 208 — ausgesprochen, daß die im Tarifvertrag vorgeschriebene Schriftform als Voraussetzung der Gültigkeit der Kündigung anzusehen sei, die mündlich ausgesprochene Kündigung sei nichtig und wirkungslos. Ferner ist dort ausgeführt, daß ein Verzicht des Arbeiters oder Angestellten auf die durch

Tarifvertrag festgelegte Schriftform nichtig sei. Der Tarifbestimmung, daß alle Kündigungen schriftlich zu erfolgen haben, sei normative Bedeutung beizumessen. Die heute vertretene Auffassung, die Verletzung einer nicht durch Tarifbestimmung, sondern durch zwingende Gesetzesnorm vorgesehenen und deshalb absolut unverzichtbare Formvorschrift bedeute keine von selbst gegebene Nichtigkeit, sondern mache lediglich eine Anfechtung möglich, bleibt also sogar hinter der kapitalistischen Rechtsprechung zurück.

Auch die obenerwähnte Praxis, die dahin neigt, sich auf ein „Einverständnis“ des mündlich Gekündigten oder auf einen „Auflösungsvertrag“ zur Umgehung des § 5 KündVO zu berufen, ist mit der demokratischen Gesetzlichkeit auf dem Gebiet des Arbeitsrechts unvereinbar. Diese Praxis knüpft an die Rechtsauffassung der kapitalistischen Zeit an, in der man neben der Kündigung als der einseitigen, das Arbeitsverhältnis zur Auflösung bringenden Erklärung die vereinbarte Lösung des Arbeitsvertrages selbst durch stillschweigendes oder schlüssiges Verhalten eines Vertragsteiles für zulässig gehalten hat — dies freilich hauptsächlich zugunsten des Arbeitgebers. Im Wesen nichts anderes ist aber die erwähnte Praxis mancher Arbeitsgerichte unserer Republik, sich in Fällen mündlicher „Kündigung“ in erster Linie oder hilfsweise auf das Zustandekommen eines mündlichen Aufhebungsvertrages zu berufen.

### III.

1. In gleicher Weise ist aber auch eine Kündigung als nichtig anzusehen, die keine schriftliche Angabe der Gründe enthält. § 5 KündVO ordnet nicht nur die Schriftlichkeit der Kündigungserklärung schlechthin an, sondern verlangt auch die Angabe der Gründe in schriftlicher Form. Die KündVO folgt mit dieser Bestimmung der zur Verwirklichung des verfassungsmäßigen Rechts des Werk-tätigen auf Arbeit in § 38 Buchst. b des Gesetzes der Arbeit vom 19. April 1950 (GBl. S. 349 ff.) ausgesprochenen grundsätzlichen Bestimmung, daß Kündigung ohne gleichzeitige Angabe von Gründen „unzulässig“ ist. Daraus, daß in § 38 Buchst. b die Kündigung ohne Angabe von Gründen nicht nur als rechtsunwirksam, sondern zugleich als unzulässig bezeichnet wird, muß geschlossen werden, daß hier nicht nur eine gewöhnliche Unwirksamkeit vorliegt, die durch eine Klage nach § 12 KündVO herbeizuführen ist, vielmehr eine absolute Unwirksamkeit, also Nichtigkeit. Die Bezeichnung „unzulässig“ bedeutet hier also ein völliges Verbot einer derartigen Kündigung (§ 134 BGB). Daraus ergibt sich, daß der ohne gleichzeitige schriftliche Angabe der Gründe Gekündigte die Unwirksamkeit der Kündigung nicht innerhalb der in § 12 KündVO vorgesehenen Frist mit Klage geltend machen muß.
2. Der vom Gesetz gestellten Forderung der schriftlichen Angabe der Kündigungsgründe ist aber nur dann materiell Genüge geleistet, wenn in dem Kündigungsschreiben die tatsächlichen für die Kündigung maßgebenden Gründe ausgesprochen werden. Wie das Oberste Gericht bereits im Urteil vom 23. Februar 1956 — 2 Za 6/56, NJ 1956 S. 541 —