

entschieden hat, darf dies nicht nur in allgemeiner Form geschehen. Es muß vielmehr in dem Kündigungsschreiben unmißverständlich zum Ausdruck gebracht werden, welche konkreten Tatsachen zur Kündigung geführt haben, also genügt z. B. nicht die Erklärung, der gekündigte Buchhalter sei fachlich ungeeignet. Die Begründung muß vielmehr etwa darlegen, er sei mit seiner Buchführung ohne aner kennenswerte Hinderungsgründe in Rückstand geraten oder habe eine größere Zahl von Posten durch Nachlässigkeit nicht oder unrichtig oder an falscher Stelle eingetragen. Der Zweck dieser Gesetzesbestimmung ist, daß der Gekündigte erkennen kann, welcher Sachverhalt die Kündigung begründen soll; denn hieraus ergibt sich auch sein weiterer Entschluß, ob er den angegebenen Kündigungsgrund als berechtigt anerkennt oder ob er dessen Nichtberechtigung geltend machen will. Die Kündigungsgründe müssen konkret in der eben dargelegten Art im Kündigungsschreiben selbst angegeben werden. Eine Bezugnahme auf vorangegangene mündliche Erklärungen des Betriebsleiters oder des Kaderleiters reicht nicht aus, ebensowenig wie die Verweisung auf ein Schreiben, das der Gekündigte vor der Kündigung, sei es auch kurze Zeit vorher, erhalten hat und in dem die Kündigungsgründe konkret angegeben sind. In diesen Fällen oder wenn die Kündigungsgründe nur allgemein angegeben sind, z. B. mit den Worten „Strukturveränderung“, „Stellenplanänderung“, „Umorganisation“ oder dergleichen — auch wenn sich solche Begründungen in längeren, aber unkonkreten Ausführungen ergehen —, ist dem Erfordernis des § 38 Buchst. b des Gesetzes der Arbeit nur formal genügt. Die Kündigung ist dann allerdings zwar nicht nichtig, sondern muß durch Klage nach § 12 KündVO angegriffen werden. Wird aber diese Klage fristgemäß erhoben, so muß das Arbeitsgericht wegen des Mangels der materiell ausreichenden Begründung die Kündigung für unwirksam erklären, ohne daß es in sachliche Erörterungen über die Richtigkeit der angegebenen Kündigungsgründe eintritt. Der Betrieb ist dann genötigt, eine neue Kündigung auszusprechen, falls er an der Forderung festhält, daß das Arbeitsrechtsverhältnis aufzulösen sei.

IV.

1. In Artikel 17 der Verfassung der Deutschen Demokratischen Republik ist das Mitbestimmungsrecht der Arbeiter und Angestellten bei der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen in den Betrieben verbürgt. Diese Bestimmung ist der juristische Ausdruck der Tatsache, daß in unserem Staat die Bedingungen des Arbeitslebens nach den Forderungen der Arbeiterklasse gestaltet sind. Sie gewährleistet, daß die Lohn- und Arbeitsbedingungen in den Betrieben unter maßgeblicher Mitbestimmung der Arbeiter und Angestellten geregelt werden und daß die Arbeiter und Angestellten diese Rechte durch die Gewerkschaften und Betriebsräte, jetzt die Betriebsgewerkschaftsleitungen, wahrnehmen. Deshalb verlangt die Kündigungsverordnung in § 11 ausdrücklich, daß die Kündigung der Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung bedarf. Eine ohne gewerkschaftliche Zustimmung ausgesprochene Kündigung ist daher als eine den Artikel 17 der Verfassung verletzende Beeinträchtigung gewerkschaftlicher Rechte nichtig. Fehlt die gewerkschaftliche Zustimmung, so ist die Unwirksamkeit der

Kündigung absolut und von vornherein gegeben und bedarf nicht erst einer Unwirksamkeitserklärung.

Nach § 11 KündVO muß die Zustimmung „vorliegen“. Sie muß also vor der Kündigung erklärt und dem Beschäftigten spätestens mit der Kündigung mitgeteilt werden. Da sie Bestandteil der Kündigungserklärung ist, ist sie ebenso wie deren sonstiger Inhalt dem Beschäftigten schriftlich mitzuteilen. Grundsätzlich soll sie in das Kündigungsschreiben selbst aufgenommen werden. Es ist jedoch nicht unzulässig, daß sie dem Beschäftigten vorher von der BGL ausgehändigt wird. Ist dies nicht geschehen, ist also die Zustimmung entweder nicht erteilt oder dem Beschäftigten nicht oder nicht rechtzeitig schriftlich mitgeteilt worden, dann ist nicht gekündigt. Für die Entlassung gilt dieses Erfordernis nicht, da die Zustimmung der BGL zur Entlassung nach § 11 KündVO nachträglich erklärt werden kann.

Um die Erfüllung dieser Erfordernisse zu gewährleisten, empfiehlt es sich, daß die Betriebsleitung eine Ausfertigung des schriftlichen Zustimmungsbeschlusses von der BGL anfordert.

Es entspricht der gesellschaftlichen Funktion der Gewerkschaften in unserem Staat, daß für die Kündigung eines Mitgliedes der Betriebsgewerkschaftsleitung die KündVO in § 14 die Zustimmung des übergeordneten Gewerkschaftsorgans vorschreibt. Bei dieser Bestimmung handelt es sich nicht um eine Schutzbestimmung für das einzelne Mitglied der BGL, sondern um ein gewerkschaftliches Recht, auf das der Gewerkschaftsfunktionär nicht verzichten kann; deshalb hat eine Verletzung der Vorschrift, daß jede Kündigung der gewerkschaftlichen Zustimmung bedarf und dem Gekündigten schriftlich erklärt werden muß, auch bei der Kündigung eines Mitgliedes der Betriebsgewerkschaftsleitung die Nichtigkeit der Kündigung zur Folge.

2. Das Mitbestimmungsrecht der Gewerkschaften in der Leitung des Staates und der Wirtschaft ist von so grundlegender Bedeutung, daß es durch Bestimmungen staatlicher Verwaltungen über die Beachtung gewisser Grundsätze bei der Aufstellung von Stellenplänen nicht beeinträchtigt werden kann. In der Vergangenheit haben Unklarheiten bestanden, welche rechtlichen Auswirkungen die Beschlüsse staatlicher Verwaltungen über Stellenpläne auf das einzelne Arbeitsrechtsverhältnis und das Mitbestimmungsrecht der Gewerkschaften bei Kündigung auf Grund derartiger Beschlüsse haben. Sie sind durch Plenarurteil des Obersten Gerichts — 1 Zst — PI — Z 1/56 vom 22. September 1956 — beseitigt worden, in dem das Oberste Gericht seine in früheren Urteilen, zuletzt in dem Urteil 1 Za 17/55 vom 4. März 1955, vertretene gegenteilige Auffassung geändert hat.

Die zur Aufstellung von Stellenplänen erlassenen Beschlüsse und Anweisungen staatlicher Verwaltungen können Kündigungen in einem Betrieb notwendig machen. Sie greifen aber nicht unmittelbar in das Arbeitsrechtsverhältnis des einzelnen Werk-tätigen ein. Sie bedeuten nur einen staatlichen Auftrag an die Leiter der volkseigenen Betriebe und Verwaltungen, demgemäß zu verfahren. Deren Sache ist es, die Arbeit nunmehr entsprechend zu organisieren.