

Die Auffassung, daß bei Kündigungen, die auf Grund von Stellenplanänderungen erforderlich werden, die Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung nicht notwendig wäre, ist unrichtig. Diese Zustimmung ist in allen Fällen der Kündigung des Arbeitsrechtsverhältnisses unerlässlich.

In Verwirklichung des gewerkschaftlichen Mitbestimmungsrechts wird die Betriebsgewerkschaftsleitung prüfen, ob die ausgesprochene Kündigung tatsächlich auf Grund des veränderten Stellenplanes erfolgt und erforderlich ist, oder ob etwa andere Gründe, die in der Person des betreffenden Arbeiters oder Angestellten liegen, mit dieser Begründung der Kündigung verdeckt werden sollen, also ein Mißbrauch des Kündigungsrechts vorliegt. Die Betriebsgewerkschaftsleitung wird sich aber nicht auf diese Prüfung beschränken, sondern unter Berücksichtigung aller oben angeführten Umstände, insbesondere auch der Beurteilung einer realen Möglichkeit eines neuen angemessenen Arbeitsplatzes, weiter prüfen müssen, ob es vom gesellschaftlichen und betrieblichen Standpunkt aus gerechtfertigt ist, gerade diesem Arbeiter oder Angestellten das Arbeitsrechtsverhältnis zu kündigen.

Das Mitbestimmungsrecht der Gewerkschaften duldet auch keine Einschränkungen in den Fällen, in denen auf Grund von Stellenplanänderungen einer Gruppe von Arbeitern oder Angestellten das Arbeitsrechtsverhältnis gekündigt werden muß.

Auch bedarf die Kündigung eines Arbeitsrechtsverhältnisses eines Werkstätigen deshalb, weil er mit einer durch die Stellenplanänderung zwingend vorgeschriebenen Herabsetzung der Gehaltsstufe nicht einverstanden ist, für ihre Wirksamkeit der gewerkschaftlichen Zustimmung. Eine gegenteilige Auffassung verkennt, daß die Maßnahmen auf Grund der Bestimmungen über das Stellenplanwesen, ungeachtet ihrer Bedeutung für die Haushaltsdisziplin unseres Staates, keine allgemeinverbindlichen Arbeitsrechtsnormen sind, und daß die Werkstätigen und auch die Gewerkschaftsorgane sich nicht auf sie verweisen zu lassen brauchen, solange keine kollektivvertraglichen Erklärungen von ihrer Seite abgegeben worden sind.

Es ist daher in allen Fällen von Kündigungen, die sich auf Stellenplanänderungen stützen, die nach § 11 KündVO vorgeschriebene Genehmigung der Betriebsgewerkschaftsleitung und deren schriftliche Mitteilung erforderlich.

V.

Das gewerkschaftliche Mitbestimmungsrecht würde verkannt, wenn man in den sonstigen Fällen, in denen die Zustimmung besonderer Stellen für die Kündigung oder Entlassung bestimmter Personen gesetzlich vorgeschrieben ist, das Fehlen dieser Zustimmung dem Fall des Fehlens der gewerkschaftlichen Zustimmung rechtlich gleichstellen wollte. In allen diesen Fällen handelt es sich entweder um den Schutz bestimmter Personengruppen oder um Bestimmungen, die zur Sicherung staatlicher Interessen gegeben sind, aber nicht um Auswirkungen des verfassungsmäßig verbürgten Grundrechtes der Mitbestimmung der Gewerkschaften in den Betrieben. Ohne Rücksicht darauf, ob auf diese Rechte verzichtet werden kann, hat das Fehlen zusätzlicher Zustimmungen keine Nichtigkeit der Kündigung zur Folge. Sie muß jedoch bei rechtzeitig erhobener Klage nach § 12 KündVO für unwirk-

am erklärt werden, ohne daß es einer weiteren Prüfung der sachlichen Begründung der Kündigung bedarf. Dies gilt z. B. für die Zustimmung zur Kündigung von Schwerbeschädigten nach § 10 der Ersten Durchführungsbestimmung zu § 28 des Gesetzes der Arbeit; es gilt in gleicher Weise für die Kündigung von Schwangeren und Wöchnerinnen nach § 15 KündVO, für die Kündigung von Verfolgten des Naziregimes (VdN) nach der Anordnung zur Sicherung der rechtlichen Stellung der anerkannten Verfolgten des Naziregimes vom 5. Oktober 1949 (ZVOB1. I S. 765). Ebenso ist es bei der Kündigung von Jungfacharbeitern ohne vorherige Zustimmung nach der Fünften Anordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Förderung der Jugend (8. Februar 1950 GBl. S. 95) vom 4. Februar 1954 (GBl. S. 125). Die gleichen Rechtsfolgen treten ein, wenn auch aus anderen Gründen (Sicherung der staatlichen Kontrolle), bei der Kündigung von Buchhaltungsangestellten ohne die erforderliche Zustimmung des Hauptbuchhalters nach § 14 Abs. 3 der Verordnung über die Stellung der Hauptbuchhalter in den Betrieben der volkseigenen und der ihr gleichgestellten Wirtschaft und den ihnen übergeordneten Dienststellen (Verordnung vom 17. Februar 1955 [GBl. I S. 139]).

VI.

Obwohl durch eine formwidrige Kündigung oder durch eine Kündigung ohne gewerkschaftliche Zustimmung die Klagfrist nach § 12 KündVO nicht in Gang gesetzt wird, ist der „Gekündigte“ doch gehalten, ohne vorsätzliche oder grob nachlässige erhebliche Verzögerung seine Rechte geltend zu machen. Das gilt insbesondere auch für den Werkstätigen, der Ansprüche auf Weiterbeschäftigung und entgangenen Arbeitsverdienst nach § 13 KündVO geltend macht. Für ihn wird besonders dann, wenn ihm der Zutritt zum Betrieb verweigert wird, die Arbeitspapiere ausgehändigt werden oder erklärt wird, daß er als nicht mehr zum Betrieb gehörend betrachtet werde, Klarheit bestehen, daß er nunmehr gegen den Betrieb zur Durchsetzung seiner Rechte Vorgehen muß. Andererseits wird er mit einer Geltendmachung seiner Rechte vor Konfliktkommission oder Arbeitsgericht warten können, wenn der Betrieb sich bereit erklärt, über diese Ansprüche, z. B. auch auf dem Wege über die Gewerkschaft, zu verhandeln. Verzögert er die Geltendmachung ungebührlich, dann setzt er sich allerdings der Gefahr aus, daß die verklagte Partei die Einrede der Verwirkung mit Erfolg erhebt. Diese Einrede wird im übrigen vom Arbeitsgericht sorgfältig im Sinne der im Urteil des Obersten Gerichts vom 29. August 1951 — OG Z Bd. I S. 206 — ausgesprochenen Grundsätze daraufhin zu prüfen sein, ob außer dem Zeitablauf bzw. der Untätigkeit des Anspruchstellers noch weitere Umstände vorliegen, die den Verklagten zu der Annahme berechtigen, daß der Kläger seinen Anspruch nicht mehr geltend machen wolle. Es wird von Bedeutung sein, ob der Werkstätige, dessen Arbeitsrechtsverhältnis nicht ordnungsmäßig aufgelöst wurde, in entsprechend klarer Weise und ohne größere Verzögerung erklärt hat, daß er mit der Wiederaufnahme der Arbeit in dem Betrieb rechne oder andere Ansprüche aus dem Arbeitsrechtsverhältnis erhebe. In unserem Staat, in dem die Rechte der Werkstätigen sorgsam gewahrt werden, ist es die Pflicht des Werkstätigen, auch seinerseits das Erforderliche zur beschleunigten Klarstellung des Arbeitsrechtsverhältnisses zu unternehmen. Er darf bei der Geltendmachung seiner Rechte nicht durch ungebührliche Verzögerung der Anrufung der Konfliktkommission oder der Erhebung der Klage die Produktions- und