

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 herbeiführe, 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 „Kündigung“ einverstanden erklärt habe. Hierzu wird von anderer Seite geltend gemacht, daß ein Einverständnis mangels eines Angebotes auf eine Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses in beiderseitigem Einvernehmen allerdings nicht angenommen werden könne. Die Zustimmung des Gekündigten sei aber auch nicht erforderlich; denn die Kündigung sei eine einseitige, lediglich empfangsbedürftige Erklärung, durch welche der Kündigende zum Ausdruck bringe, daß er das Arbeitsrechtsverhältnis lösen wolle. Diese Willenserklärung könne nur durch fristgemäße Anrufung der Konfliktkommission bzw. des Arbeitsgerichts entkräftet werden. Diese Auffassung (Urteil des Bezirksarbeitsgerichts Erfurt vom 12. Januar 1954 — BA 67/53) ist bis in die letzte Zeit auch von anderen Arbeitsgerichten vertreten worden (Urteil des Kreisarbeitsgerichts Erfurt vom 26. Juni 1956 — KA 151/56). Dort aber, wo irgendwelche Anhaltspunkte dafür vorhanden zu sein scheinen, daß der Werk tätige nach der mündlich erklärten „Kündigung“ nicht mehr mit dem Weiterbestehen des Arbeitsrechtsverhältnisses gerechnet oder sich sogar bereit erklärt hat, es aufzugeben, berufen sich manche Arbeitsgerichte auf das Zustandekommen eines „Aufhebungsvertrages“. Sie sind dann auch bereit, die Klagefrist vom Zeitpunkt des Abschlusses des „Aufhebungsvertrages“ an zu rechnen (Urteil des Kreisarbeitsgerichts Erfurt vom 9. März 1955 — KA 104/55). Die Konstruktion eines „Aufhebungsvertrages“ soll also über die Verletzung der zwingenden Formvorschriften hinweghelfen.

B. 1. Um die Frage nach der Formbedürftigkeit richtig beantworten zu können, muß erkannt werden, daß das demokratische Arbeitsrecht mit der in der kapitalistischen Zeit bei den „Arbeitgebern“ beliebten Methode aufgeräumt hat, Unklarheit und Unsicherheit beim „Arbeitnehmer“ hervorzurufen. Es ist ungesetzlich, den Arbeiter im unklaren zu lassen, ob man ihm mit einer Kündigung nur gedroht hat oder ob eine Kündigung tatsächlich ernsthaft und bedingungslos erklärt worden ist. Der jahrzehntelange Kampf der Arbeiterklasse und ihrer Gewerkschaften um die Einführung der Schriftlichkeit der Kündigung in Tarifverträgen hat zu dem Ergebnis geführt, daß in § 5 Satz 2 KündVO die Schriftlichkeit der Kündigung gesetzlich vorgeschrieben ist. Sie ist daher gesetzlich vorgeschriebene Form i. S. des § 125 BGB. Schon deshalb ist eine nicht schriftliche Kündigung nichtig, d. h. von vornherein und absolut ungültig und unwirksam, ohne daß es einer Feststellung der Ungültigkeit durch eine Anfechtung bedarf.

Zu bemerken ist, daß unter Kündigung die sog. fristgemäße Kündigung, unter Entlassung die einseitige fristlose Aufhebung des Arbeitsrechtsverhältnisses (§ 11 KündVO) verstanden wird und daß die hr dieser Richtlinie für die Kündigung dargelegten Grundsätze auch für die Entlassung gelten, soweit nichts anderes ausgeführt wird.

2. Dadurch, daß der Gesetzgeber für die Kündigung die Schriftform verlangt, versagt er der nicht schriftlich erklärten Kündigung die Wirksamkeit im Sinne ihrer Gültigkeit.

a) Die Auffassung, der Begriff der Nichtigkeit, d. h. einer Unwirksamkeit, zu deren Herbeiführung es rechtlich einer Anfechtung oder sonstigen weiteren Erklärung nicht bedarf, sei dem Arbeitsrecht oder doch der KündVO fremd, letztere kenne nur die Herbeiführung der Unwirksamkeit durch Klagerhebung in dem in § 12 bezeichneten Falle, ist unrichtig.

Nichtig ist z. B. eine Kündigung, die von einer hierzu offensichtlich nicht befugten Person ausgesprochen wird. Nichtig ist auch die Kündigung durch einen Geschäftsunfähigen. Während es aber in dem letzteren Fall oft aus tatsächlichen Gründen der Feststellung der Geschäftsunfähigkeit durch negative Feststellungsklage bedürfen wird, steht im Falle einer mündlichen „Kündigung“ deren Nichtigkeit von vornherein fest. Da also überhaupt keine Zweifel darüber bestehen können, ob schriftlich oder mündlich gekündigt worden ist, und andererseits die Schriftform der Kündigung dem Schutz der Werk tätigen dient, ist § 125 BGB auf das Arbeitsrecht unbedenklich anzuwenden. Daß der Gesetzgeber die Schriftlichkeit als ein Formerfordernis ansieht, dessen Fehlen der „Kündigung“ jede Rechtsfolge versagt und das Bestehen einer Kündigungserklärung überhaupt verneint, ergibt sich auch aus dem Wortlaut des § 5 Satz 2 KündVO, daß die Kündigung schriftlich unter Angaben von Gründen „erfolgt“. Fehlt die Schriftlichkeit, so liegt überhaupt keine Kündigung vor.

b) Der Sinn und Zweck der Vorschrift der Schriftlichkeit ist, Rechtssicherheit zu gewährleisten. Die Rechtssicherheit verlangt aber, daß der Inhalt einer so wichtigen Erklärung wie der Kündigung eines Arbeitsrechtsverhältnisses einwandfrei feststeht. Bei mündlichen Erklärungen kann Streit darüber entstehen, was erklärt wurde. In diesem Zusammenhang ist daran zu erinnern, daß gelegentlich Unternehmer Vorgaben, Äußerungen von Arbeitern oder Angestellten, die in der Erregung eines Streites gefallen waren, seien eine Kündigung. In neuerer Zeit hat ein Kreisarbeitsgericht das Fernbleiben einer Arbeiterin vom Arbeitsplatz als Antrag auf Abschluß eines Auflösungsvertrages umgedeutet. Es ist zu befürchten, daß ähnliche Fälle als Kündigung betrachtet werden. Es muß aber auch verhindert werden, daß der Werk tätige vorschnell und unbedacht etwa aus Verärgerung im Verlaufe einer vielleicht provozierten Auseinandersetzung selbst mündlich eine Kündigung ausspricht, die er bei ruhiger Überlegung, zu der ihn die schriftliche Formulierung der Kündigung veranlaßt hätte, unterlassen haben würde. Das Erfordernis der schriftlichen Formulierung schützt auch den Betrieb vor unbedachten Maßnahmen. Es kommt hinzu, daß mündliche Kündigungserklärungen oft unklar sind. Der Beschäftigte würde sich daher in diesen Fällen bei Klagerhebung der Einwendung des Betriebes aussetzen, es liege keine Kündigung vor, die Betriebsleitung, die ja die Bestimmung des § 5 KündVO sehr wohl kenne, hätte selbstverständlich eine formwidrige Kündigung niemals erklärt. Unterließe er aber die Klage, so könnte die Folge sein, daß ihm der Betrieb nach Ablauf der Klagefrist erklärt, das Arbeitsrechtsverhältnis habe nunmehr sein Ende gefunden.

Um alle diese Unsicherheiten mit ihren besonders für die Werk tätigen nachteiligen Folgen auszuschalten, hat der Gesetzgeber für die Kündigung 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 be-