

seitigen, wird auch auf den Wortlaut des § 10 KündVO gestützt, der in Ziffer 1 nicht nur die gegen die Verfassung und gegen kollektivvertragliche Bestimmungen verstößende Kündigung für unwirksam erklärt, sondern die gleiche Rechtsfolge für die gegen gesetzliche Bestimmungen verstößende 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“ verstößende 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 BGB eine gültige 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 Gesetznorm vorgesehenen und deshalb absolut unverzichtbaren Formvorschrift bedeute keine von selbst gegebene Nichtigkeit, sondern mache lediglich eine Anfechtung möglich, bleibt also sogar hinter der kapitalistischen Rechtsprechung zurück.

Auch die oben erwähnte 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 Rechtsauffassungen 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 diesem Be-

stimmung der zur Verwirklichung des verfassungsmäßigen Rechts des Werk tätigen auf Arbeit in § 38 b des Gesetzes der Arbeit vom 19. April 1950 (GBI. S. 349 ff.) ausgesprochenen grundsätzlichen Bestimmung, daß Kündigung ohne gleichzeitige Angabe von Gründen „unzulässig“ ist. Daraus, daß in § 38 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) 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 anerkennenswerte 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 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 Arbeitsverhältnis aufzulösen sei.

IV

1. In Art. 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. pphpe. gewerk-