

schaftliche Zustimmung ausgesprochene Kündigung ist daher als eine den Art. 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. Pl. 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.

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 Werk tätigen 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 Werk tätigen 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 Grundrechts 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 unwirksam 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 1. DB 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 (ZVB1. S. 765). Ebenso ist es bei der Kündigung von Jungfacharbeitern ohne vorherige Zustimmung nach der 5. 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 der ihnen übergeordneten Dienststellen (VO vom 17. Februar 1955, GBl. S. 139).

VI

Obwohl durch eine formwidrige Kündigung oder durch eine Kündigung ohne gewerkschaftliche Zustimmung die Klagefrist 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 Werk tätigen, der Ansprüche auf