

Über die Funktion der fristgemäßen Kündigung

Von GUSTAV FEILER, Staatsanwalt beim Generalstaatsanwalt der DDR

Den Entscheidungsgründen des Kassationsurteils des Kammergerichts vom 7. Februar 1957 — Za 1/57 — (NJ 1957 S. 191), das sich mit der Frage beschäftigt, ob die Lösung eines Arbeitsrechtsverhältnisses wegen disziplinarwidrigen Verhaltens des Werktätigen auch durch fristgemäße Kündigung erfolgen kann, ist trotz des billigenwertigen Ergebnisses nicht zuzustimmen.

Zu beanstanden sind die Ausführungen im dritten Absatz der Entscheidungsgründe. Danach soll der Betrieb von einer fristlosen Entlassung absehen und stattdessen die fristgemäße Kündigung wählen können, wenn besonders gewichtige Interessen des Betriebes, die sich für ihn als objektive Hemmnisse darstellen, dies gebieten und die Interessen des von der Kündigung betroffenen Werktätigen dadurch nicht verletzt werden. Dabei ist es gleichgültig — so muß man für den vorliegenden Fall hinzufügen, in dem es um einen der Disziplinarordnung vom 10. März 1955 (GBl. I S. 217) unterworfenen Arzt einer Poliklinik geht —, ob die Entlassung im Disziplinarverfahren oder nach der Kündigungsverordnung in Betracht gekommen wäre. Die Disziplinar- oder Entlassungsgründe sollen in derartigen Fällen zugleich auch als Kündigungsgründe geeignet sein.

Aller Wahrscheinlichkeit nach werden die Betriebe dazu neigen, eine gewisse Unbequemlichkeit für ein objektives Hemmnis zu halten. Das wird namentlich in schwierig gelagerten Fällen eine Rolle spielen, die eine gründliche Untersuchung erfordern, um die Interessenlage richtig einzuschätzen und eine sachgerechte Entscheidung zu treffen. Den Weg hierzu sollte die Rechtsprechung nicht erleichtern. Sie sollte ihn allerdings auch nicht über Gebühr erschweren. Das kann nur erreicht werden, wenn das Gesetz und seine Forderungen, aber auch die Anforderungen des sozialistischen Arbeitslebens, hinreichend beachtet werden. Das ist in dem Urteil des Kammergerichts nicht geschehen.

Im Arbeitsrecht ist bekanntlich die Entlassung eine Befugnis des Betriebes oder der Dienststelle. Nach dem Disziplinarrecht ist die Einleitung eines Disziplinarverfahrens, das äußerstenfalls zur Entlassung führen kann, eine Pflicht. Arbeitsrechtlich kann die Entlassung nur bei Verwirklichung eines der in § 9 KündVO angeführten Gründe erfolgen, wenn die Verfehlung des Beschäftigten objektiv und subjektiv so schwerwiegend ist, daß die Entlassung notwendig erscheint. Nach dem Disziplinarrecht kommt die Entlassung nur bei schwerer, schuldhafter Verletzung von Dienstpflichten in Betracht. Es wird die Einleitung eines gehörigen, mit Untersuchung verbundenen Verfahrens und die Verantwortlichkeit des Beschäftigten gefordert. Im Arbeitsrechtsstreit ist es in jedem Fall unerheblich, aus welchen Gründen die Betriebe oder Dienststellen vom Gebrauch ihrer arbeitsrechtlichen Befugnis zur Entlassung oder ihrer Rechtspflicht zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens mit dem Ziel der Entlassung abgesehen haben. Im gerichtlichen Verfahren ist nicht die Tatsache, daß — sei es aus arbeitsrechtlichen oder disziplinarischen Erwägungen — nicht entlassen wurde, sondern nur der Umstand rechtserheblich, daß gekündigt wurde. Die Frage, ob Disziplinargründe auch Kündigungsgründe sein können, ist somit nicht Gegenstand der Erörterung im Streit über die Wirksamkeit der Kündigung. Die Problemstellung ist nur dafür von Bedeutung, ob auf nicht geltendgemachte Disziplinargründe, ohne den Einwand der Verwirkung befürchten zu müssen, zur Begründung der Kündigung zurückgegriffen werden kann. Das ist im Kündigungsstreit aber erst in zweiter Linie von Bedeutung. In erster Linie ist wichtig, ob für die Kündigung überhaupt zureichende Gründe vorliegen.

Die Kündigungsgründe sind, worauf Rothschild in NJ 1956 S. 618 an sich zutreffend hinweist, gesetzlich nicht definiert. Jedoch gibt es, wie Penndorf in NJ 1956 S. 548 anführt, einen arbeits- und sozial-

politisch anerkannten Katalog der Kündigungsgründe, der nur Betriebsreorganisation, Arbeitsmangel, Blockierung des Arbeitsplatzes und Ungeeignetheit zuläßt. Es ist bedenklich, mit Rothschild für die Erweiterung dieses Katalogs aus gegebener Veranlassung nach dem Ermessen des Richters zu stimmen. Die arbeits- und sozialpolitisch anerkannten Kündigungsgründe haben, da sie die Rechtsanschauungen der Werktätigen formulieren, die Bedeutung von Auslegungsregeln. Sie gestatten eine einwandfreie Orientierung der Rechtsprechung und der arbeitsrechtlichen Praxis der Betriebe. Die Kaderleitungen sollen sich hiervon bei den Kündigungen und die Betriebsgewerkschaftsleitungen bei ihren Entschlüssen über die Zustimmungserklärung zur Kündigung leiten lassen. Aber auch die Gerichte müssen sich in ihrer Rechtsprechung durch die erwähnten Grundsätze verpflichtet fühlen. Die Einheitlichkeit der Gesetzlichkeit und die Rechtssicherheit sind nur gewährleistet, wenn hierin Übereinstimmung und eine einheitliche Praxis bestehen. Das scheint das Kammergericht zu unterschätzen, wenn es die These von Rothschild — übrigens unter beträchtlicher Erweiterung — unbedenklich übernimmt.

Gesetzt den Fall, die Möglichkeit wäre nicht völlig auszuschließen, daß der Richter einer Ermächtigung zur Durchbrechung des Katalogs der Kündigungsgründe bedarf — was allerdings einen stichhaltigeren Beweis erfordert, als ihn das Urteil des Kammergerichts zu liefern vermag —, so sollte von ihr doch nur Gebrauch gemacht und das besonders genau begründet werden, wenn es die einzige Möglichkeit zur Wahrung und Aufrechterhaltung der Einheitlichkeit der Gesetzlichkeit ist. Würde man diese Forderung nicht stellen, so bestünde die Gefahr einer Lösung der Rechtsprechung von den Anschauungen der Werktätigen, damit aber auch von den Grundlagen der gesellschaftlichen Entwicklung in unserem Staat. Und schließlich wird damit auf die Mitwirkung an der Gesaltung der Rechtsverhältnisse durch die Gerichte verzichtet. Das sind sehr ernste und schwerwiegende Gefahren.

Es ist daher weder zutreffend, von einer Verabsolutierung in meinen Ausführungen in NJ 1956 S. 668 zu sprechen, noch können diese als in Widerspruch zu den gesetzlichen Grundlagen und den ökonomischen Erfordernissen stehend bezeichnet werden. Die Kündigungsgründe sind durch die sozial- und arbeitspolitisch anerkannten Anschauungen der Werktätigen ebenso definiert wie die Entlassungsgründe durch das Gesetz. Die Kündigungsgründe sind der bestimmende Gegenstand des Rechtsstreits.

In dem vom Kammergericht entschiedenen Fall handelt es sich nicht — wie schon bemerkt — um die Frage der wechselseitigen Ausschließung von Kündigungs- und Entlassungsgründen. In Rede steht vielmehr das Problem der Erweiterung der Kündigungsgründe. Seine Lösung kann nicht von den Entlassungs-, sondern nur von den Kündigungsgründen her erfolgen. Jede andere Anknüpfung ist falsch und muß zu fehlerhaften rechtlichen Ergebnissen führen. Ich habe deshalb in meinem Beitrag in NJ 1956 S. 668, darauf hingewiesen, daß Rothschild zwei Gesichtspunkte miteinander vermischt, die in der hier in Betracht kommenden Beziehung nicht unmittelbar zusammenhängen. Die Funktionen der Kündigungsgründe sind in den anerkannten Gründen selbst enthalten, da sie sozial- und arbeitspolitisch und — wie ich meine — damit auch justizpolitisch definiert sind. Die Beschreibung der Funktionen hat somit nur für die Auslegung der gesetzlichen Entlassungsgründe wesentliche Bedeutung.

Noch viel weniger ist ersichtlich, worin die Nichtübereinstimmung meiner Auffassung mit den ökonomischen Erfordernissen bestehen soll. Die vom Kammergericht im dritten Absatz der Entscheidungsgründe angestellten Erwägungen beweisen nur, daß unter den angeführten Umständen der Betrieb oder