

BGB angewendet wissen (§§ 145 ff. BGB), weil diese Tatbestände sich mit dem Sachverhalt eines Aufhebungsvertrages decken und die §§ 145 ff. BGB keine Schriftform vorsehen. Dabei verkennt das Stadtarbeitsgericht, daß die Beendigung von Arbeitsrechtsverhältnissen überhaupt nur durch das BGB geregelt war, ehe der Gesetzgeber für unsere neuen, sozialistischen Arbeitsrechtsverhältnisse die Kündigungsverordnung erließ. In ihr wird zwar die eine Art der Beendigung eines Arbeitsrechtsverhältnisses geregelt, nämlich die Kündigung, denn eine andere Art der Beendigung, der Aufhebungsvertrag, hat erst im Laufe der letzten Jahre als rechtswirksame Form der Auflösung von Arbeitsrechtsverhältnissen allgemein Anerkennung gefunden.

In der Rechtswissenschaft und in der Rechtsprechung bestehen keine Zweifel darüber, daß die Anwendung der neuen, sozialistischen Gesetze weder eingeschränkt noch eingengt werden darf. Wie Nowotka in NJ 1958 S. 658 ff. ausführt, ist eine ausdehnende Rechtsanwendung nur dann imzulässig, „wenn der Rechtsanwendung der Inhalt der Rechtsnormen, d. h. das Klasseninteresse“, entgegensteht. In Rechtswissenschaft, Literatur und Rechtsprechung besteht aber Einmütigkeit darüber, daß es wünschenswert wäre, den Aufhebungsvertrag schriftlich zu schließen (vgl. Göhring, Anmerkung zum Urteil des Obersten, Gerichts vom 8. September 1955 — I Za 119/55 — in „Arbeit und Sozialfürsorge“ 1956 S. 249; Schlegel, Leitfaden des Arbeitsrechts, Berlin 1957, S. 94). Anstatt sich von dieser auf der gesellschaftlichen Wirklichkeit beruhenden Auffassung leiten zu lassen und Wege zu suchen, die ihr gerecht werden — so wie das in der zitierten Entscheidung des Obersten Gerichts zum Ausdruck kommt —, hat das Stadtarbeitsgericht, im „Nur-Normendenken“ befangen, der sozialistischen Kündigungsverordnung das BGB vorgezogen. Es hat nicht erkannt, daß das BGB den neuen persönlichen Beziehungen im sozialistischen Staat nicht gerecht werden kann.

Wenn das Stadtarbeitsgericht und auch Göhring in seiner zitierten Anmerkung die Auffassung vertreten, daß die Anwendung der Kündigungsverordnung deshalb unmöglich sei, weil qualitativ unterschiedliche Sachverhalte vorliegen, so kann dem nicht gefolgt werden. Der tatsächliche Lebensvorgang gleicht, soweit es sich um die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses von seiten des Werk tätigen durch Kündigung handelt, dem Aufhebungsvertrag so sehr, daß die rechtliche Würdigung, ob es sich um eine Kündigung oder um einen Aufhebungsvertrag handelt, erhebliche Schwierigkeiten bereitet. Das ergibt sich auch aus dem Umstand, daß die Praxis den Aufhebungsvertrag zunächst als „Kündigung im beiderseitigen Einverständnis“ bezeichnet hat (vgl. Schlegel, a.a.O., S. 95). Die Schwierigkeit der richtigen rechtlichen Würdigung geht auch aus dem vorliegenden Fall hervor, in dem die Klägerin den tatsächlichen Vorgang als ihre Kündigung bezeichnet hat, während das Gericht, ohne daß sich am Tatsachenvorgang etwas änderte, die Beendigung in Übereinstimmung mit der Verklagten als Aufhebungsvertrag gewürdigt hat.

Diese Schwierigkeit erschwert insbesondere die Tätigkeit der Konfliktkommissionen und führt zu einer großen Unsicherheit in der Rechtsprechung der Gerichte. Vom Lebensvorgang her läßt sich daher kein Argument gegen die Anwendung der Kündigungsverordnung herleiten.

Gegen die Anwendung des in der Kündigungsverordnung enthaltenen Prinzips der Schriftlichkeit spricht auch nicht die vom Generalstaatsanwalt von Groß-Berlin in seiner Stellungnahme angeführte Erwägung, daß dann auch weitere Erfordernisse der Kündigung zwingend anzuwenden seien. Dieser Einwand läßt außer Betracht, daß die für beide Seiten zwingende Formvorschrift der Kündigung nur die Schriftlichkeit ist, während die Einholung der Zustimmung der BGL und unter Umständen die Zustimmung der Schwerbeschädigtenfürsorge oder anderer Stellen sowie die Anforderungen, die an die Konkretheit der Begründung gestellt werden, nur von der Seite des Betriebes aus zwingend zu beachten sind. Daraus ist der Wille des Gesetzgebers

erkennbar, für jede Beendigung von Arbeitsrechtsverhältnissen, im Interesse des Werk tätigen sowohl wie im Interesse des Betriebes und damit im Interesse der Gesellschaft überhaupt die Schriftlichkeit als eine unabdingbare Voraussetzung zu statuieren. Die erstrangige Bedeutung der Arbeitsrechtsverhältnisse für den Aufbau des Sozialismus gebietet (wie es in § 5 KündVO zum Ausdruck kommt), bei ihrer Auflösung übereilte und leichtfertige Schritte zu vermeiden, damit der Fluktuation entgegengewirkt wird und nur die wirklich gesellschaftlich notwendigen Beendigungen erfolgen. Diese Motive für die in § 5 KündVO verlangte Formbedürftigkeit bei der Beendigung von Arbeitsrechtsverhältnissen treffen auch für den Aufhebungsvertrag in vollem Umfange zu.

Aus dem gleichen Grunde kann auch der Erwägung des Generalstaatsanwalts nicht gefolgt werden, daß, da die Begründungsverträge keiner Formvorschrift unterliegen, auch der Aufhebungsvertrag keiner Form bedürfe. Die Kündigungsverordnung sieht die Schriftform für die Kündigung vor, unabhängig davon, ob das Arbeitsrechtsverhältnis formfrei oder unter Beachtung bestimmter Formvorschriften begründet wurde. Aus den Formen für die Begründung des Arbeitsrechtsverhältnisses können daher keine Schlüsse für die Beendigung gezogen werden. Im übrigen wäre auch eine solche Betrachtungsweise Ausdruck zivilrechtlichen Normendenkens, wie oben näher dargetan.

Zusammenfassend ist festzustellen, daß die Beendigung eines Arbeitsrechtsverhältnisses, sei es durch Kündigung, sei es durch Aufhebungsvertrag, der durch § 5 KündVO geforderten Schriftform bedarf. Deshalb konnte die fehlerhafte Rechtsauffassung des Stadtarbeitsgerichts Groß-Berlin keinen Bestand haben, und es mußte festgestellt werden, daß das zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsrechtsverhältnis über den 15. Januar hinaus fortbesteht.

Der weitergehende Antrag der Klägerin auf Zahlung des Lohnes bis zum 3. Februar 1958 mußte jedoch abgewiesen werden, denn die Klägerin hat, wie sich aus ihrem Vortrag ergibt, weder gearbeitet noch ihre Arbeitskraft angeboten. Sie hat sich ohne Zustimmung des Betriebes um einen neuen Arbeitsplatz bemüht und ist deshalb der Arbeit ferngeblieben.

(Mitgeteilt von Linda Ansong,
Oberrichter am Kammergericht)

Anmerkung:

Die gleiche Auffassung wie das Kammergericht haben neben dem Obersten Gericht in seinem zitierten Urteil vom 8. September 1955 — I Za 119/55 (NJ 1956 S. 154; Arbeit und Sozialfürsorge 1956 S. 248) auch Cohn (Arbeitsrecht 1957 S. 115) und Kowollik (Arbeitsrecht 1957 S. 233) vertreten.

Diese Auffassung wird jedoch sowohl in der Arbeitsrechtsprechung wie in der Arbeitsrechtswissenschaft überwiegend abgelehnt. Es besteht die Ansicht, § 5 KündVO sei auf den Aufhebungsvertrag nicht analog anzuwenden, und allein mit dem Mittel der Auslegung könne man den Schriftzwang nicht begründen. Der Mangel einer gesetzlichen Grundlage begründe daher die auch im Arbeitsrecht anerkannte Formfreiheit. Gleichwohl wird es allgemein für notwendig und zweckmäßig erachtet, für den Aufhebungsvertrag die Schriftform gesetzlich festzulegen. Für diese Auffassung treten — mit Varianten — ein: Schlegel (Leitfaden des Arbeitsrechts, Berlin 1957, S. 94), Steiner (Recht der Kündigung, Berlin 1958, S. 15), Paul (Entscheidungen in Arbeitsstreitigkeiten, Berlin 1958, Bd. 2, S. 67; Arbeitsrecht 1956 S. 117), W. Schulz (Entscheidungen in Arbeitsstreitigkeiten, Berlin 1956, Bd. 1, S. 53; Bd. 2, S. 67), Göhring (Arbeit und Sozialfürsorge 1956 S. 249), Pätzold (Kurz berichtet, Ausgabe A, 1956, Heft 3, S. 5); vgl. ferner Bericht über die Arbeitsrechtskonferenz am 27./28. März 1957 (Arbeitsrecht 1957 S. 129).

Die Redaktion