

Entwurf des neuen AGB hat auch besondere Bedeutung für alle diejenigen, die sich mit der Rechtsprechung in Arbeitssachen zu befassen haben. Insbesondere die von Otto Lehmann in seinem richtungweisenden Referat auf der 6. Tagung des Bundesvorstandes des FDGB aufgestellte Forderung, das sozialistische Arbeitsrecht in immer stärkerem Maße als wichtigstes Instrument zur Entfaltung aller schöpferischen Fähigkeiten der Werktätigen zu nutzen, weist auf die große Verantwortung der mit der Arbeitsrechtsprechung beauftragten Staatsorgane hin.

In dieser Tagung des Bundesvorstandes wurde darauf hingewiesen, daß das Neue im Entwurf des AGB u. a. darin besteht, daß die Erfahrungen aus der Mitarbeit der Werktätigen an der Leitung der sozialistischen Produktion und des Staates in der Periode des Sieges des Sozialismus zu verbindlichen gesetzlichen Normen der gesellschaftlichen Beziehungen der Werktätigen im Betrieb erklärt werden.

Der V. Parteitag stellte die Aufgabe, ein neues, sozialistisches Recht zu schaffen, das der Organisation des Sieges des Sozialismus in der Deutschen Demokratischen Republik dienen und gleichzeitig ein Beispiel für das Recht im künftigen einheitlichen Deutschland sein soll. Die darin an die Arbeitsrichter gerichtete Forderung, ein sozialistisches Arbeitsgesetzbuch vorzubereiten, dessen Inhalt dazu beitragen soll, die schöpferischen Kräfte der Werktätigen unter der Losung „Plane mit, arbeite mit, regiere mit!“ voll zu entfalten und sie immer mehr an der Leitung von Staat und Wirtschaft zu beteiligen, beschränkte sich nicht auf die Frage der Gesetzgebung; sie wandte sich an die Juristen, auch mit der Rechtsprechung diese Prinzipien zu verwirklichen. Zutreffend hat Kröger hierzu ausgeführt, daß die „Hauptaufgabe, die sich für die Arbeit auf rechtlichem Gebiet aus dem V. Parteitag ergibt, ... auf die einfache und kurze Formel zu bringen (ist), daß es in Theorie und Praxis darauf ankommt, bei der Rechtssetzung, bei der Rechtsanwendung und bei der Rechtspropaganda davon auszugehen, daß unser sozialistisches Recht seine wichtige Funktion als Instrument der Arbeiterklasse bei der Durchsetzung des Sieges des Sozialismus in erster Linie durch seine Einwirkung auf das Bewußtsein der Menschen, d. h. kraft seiner ideologischen Natur verwirklicht“². Es ist eine folgerichtige Bestätigung dieser Auffassung, wenn in der Programmatischen Erklärung des Vorsitzenden des Staatsrates und in dem Bericht des Politbüros an das 11. Plenum ganz besonders die Bedeutung der sozialistischen Demokratie und hierbei ihr bestimmender Einfluß auf das neue Recht, „das der gemeinsamen Arbeit an der schnelleren Verbesserung des Lebens der Gesellschaft und dadurch des Wohlstandes jedes einzelnen dient“, hervorgehoben wird.

Gerade die letzten Erwägungen geben Anlaß, im Sinne einer weiteren Verbesserung der Rechtsprechung rückschauend die bisherige Rechtsprechung des Obersten Gerichts in Arbeitssachen zu betrachten.

An der Tätigkeit des Obersten Gerichts in Arbeitssachen ist kritisiert worden, daß zu sehr der Konfliktfall in den Vordergrund gerückt und damit die kollektiven Beziehungen aus dem Bereich des sozialistischen gesellschaftlichen Arbeitsrechtsverhältnisses ausgeklammert worden seien. Den individuellen Beziehungen des Werktätigen sei zu große Aufmerksamkeit geschenkt worden mit dem Ergebnis, daß sich in der Rechtsprechung bürgerliche Einflüsse in Form von Dogmatismus und formalistischer Prinzipienreiterei zeigten.

Die Kritiker haben dabei übersehen, daß es gerade die Aufgabe der Rechtsprechung ist, in den ihr zur Entscheidung vorliegenden Einzelfällen insbesondere auch gegen die Verletzung der Rechte des einzelnen Werktätigen einzuschreiten.

Eine in diesem Zusammenhang vorgenommene trennende Gegenüberstellung von gesellschaftlichen und individuellen Interessen verkennt die wechselseitige Bedingtheit der gemeinsamen und persönlichen Interessen. In der Programmatischen Erklärung des Vorsitzenden des Staatsrates wird erneut festgestellt, daß es zwischen unserem volksdemokratischen Staat und seiner Politik und den Interessen der Bürger keinen Widerspruch gibt. Diese Feststellung schließt gleichzeitig die Verpflichtung aller Staatsorgane ein, jeweils mit ihren spezifischen Mitteln die aktive und tatkräftige Verwirklichung der Redite der Werktätigen zu gewährleisten.

Von solchen Erwägungen hat sich das Oberste Gericht besonders auf dem Gebiet der Rechtsprechung in Arbeitssachen leiten lassen. Keinesfalls kann davon die Rede sein, daß die Arbeitsrechtsprechung des Obersten Gerichts Tendenzen des bürgerlichen Individualismus das Wort redet, wenn es von Anfang an bemüht war, auch auf dem Gebiet des Arbeitsrechts die Ungesetzlichkeiten zu bekämpfen, gleich, in welcher Erscheinungsform sie aufgetreten sind.

Die Rechtsprechung zu Fragen des Kündigungsrechts

Die Kassationsrechtsprechung des Obersten Gerichts in Arbeitssachen hatte sich von Anfang an insbesondere mit Fragen des Kündigungsrechts, der Entlohnung, der materiellen Verantwortlichkeit und der prozessualen Behandlung der Arbeitsrechtsstreitigkeiten zu beschäftigen.³ Den Fragen des Kündigungsrechts kam dabei besondere Bedeutung zu; denn bereits Anfang 1953 wurde festgestellt, daß auf diesem Gebiet bei den Betrieben und — deren Handhabung billigend — bei vielen Arbeitsgerichten eine Praxis herrschte, die völlig im Widerspruch zu der Forderung der Partei auf Einhaltung unserer Gesetzlichkeit stand. Obwohl die Verordnung über Kündigungsrecht vom 7. Juni 1951 (GBl. S. 550) ausführliche Regelungen getroffen hatte, gab es laufend noch grobe Verletzungen des Inhalts unseres Kündigungsrechts.

So wurde mit der Richtlinie Nr. 5 des Plenums des Obersten Gerichts vom 31. Januar 1955 (GBl. II S. 47) die Umwandlung einer fristlosen Entlassung in eine fristgemäße Kündigung als unzulässig bezeichnet und damit eine fehlerhafte Praxis der Arbeitsgerichte überwunden.

Die in diesem Zusammenhang und auch in den Urteilen 2 Za 99/56³ und 2 Za 96/56⁴ geäußerte Ansicht, daß in Fällen disziplinarwidrigen Verhaltens nicht ausschließlich eine fristlose Entlassung, sondern auch eine fristgemäße Kündigung möglich sei, ist nicht mehr aufrechtzuerhalten. Der AGB-Entwurf sieht eine solche Regelung auch nicht vor. Nachdem nunmehr ganz deutlich die Forderung in den Vordergrund gestellt wurde, durch geduldige Überzeugung und Erziehung den Weg vom Ich zum Wir zu bereiten, kann eine fristlose Entlassung nur gerechtfertigt sein, wenn im Ausnahmefall die Anwendung aller zur Verfügung stehenden Disziplinar-mittel erfolglos gewesen ist, nicht aber eine Form der Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses, die in diesem Zusammenhang gesehen weder Fisch noch Fleisch ist.

Es war auch erforderlich, die Richtlinie Nr. 7 vom 20. November 1956 (GBl. II S. 425) — Richtlinie über die Nichtigkeit mündlicher, nicht mit Gründen versehener oder der Zustimmung der Gewerkschaft entbehrender Kündigungen von Arbeitsrechtsverhältnissen — zu erlassen, da von den Arbeitsgerichten in vielen Fällen, entgegen eindeutiger gesetzlicher Vorschrift, daß die Kündigung schriftlich unter Angabe von Gründen zu

² vgl. Hintze/Langner, Aus der Kassationsrechtsprechung in Arbeitsgerichtssachen, NJ 1954 S. 42 ff.

³ Arbeitsrecht 1957 S. 137.

⁴ Arbeitsrecht 1957 S. 136.

* t vgl. Kröger, Staat und Recht 1958, Heft 8, S. 773.