

erfolgen habe, mündlich ausgesprochene Kündigungen als rechtswirksam angesehen wurden, wenn der davon Betroffene nicht innerhalb von zwei Wochen Klage erhoben hatte. Die gleiche Auffassung wurde hinsichtlich einer Kündigung vertreten, in der, entgegen der gesetzlichen Vorschrift, keine Gründe angegeben worden sind. In anderen Fällen, wurde nicht beachtet, daß nach § II KündVO die gewerkschaftliche Zustimmung vorliegen muß. Eine solche Handhabung widersprach bereits Artikel 17 der Verfassung, der das Mitbestimmungsrecht der Arbeiter und Angestellten bei der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen in den Betrieben vorsieht. 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 wahrnehmen, wie das in dem Entwurf des neuen AGB besonders deutlich zum Ausdruck kommt. Von diesem Gesichtspunkt ausgehend, verlangte aber bereits die Kündigungsverordnung in § 11 ausdrücklich, daß die Kündigung der Zustimmung der BGL bedarf. Eine ohne gewerkschaftliche Zustimmung ausgesprochene Kündigung ist daher als eine den Artikel 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.

Das Oberste Gericht hat dabei sehr wohl erkannt, daß das Formerfordernis nicht so überspitzt werden darf, daß es, in sein Gegenteil verkehrt, zum Formalismus wird. Obwohl durch eine formwidrige Kündigung oder durch eine Kündigung ohne gewerkschaftliche Zustimmung die Klagfrist nach § 12 KündVO nicht in Gang gesetzt wird, ist der Gekündigte doch gehalten, ohne vorsätzliche oder grob nachlässig erhebliche Verzögerung seine Rechte geltend zu machen. Das gilt insbesondere auch für den Werk tätigen, der Ansprüche auf Weiterbeschäftigung und entgangenen Arbeitsverdienst nach § 13 KündVO geltend macht. Für ihn wird besonders dann, wenn ihm der Zutritt zum Betrieb verweigert wird, die Arbeitspapiere ausgehändigt werden oder erklärt wird, daß er als nicht mehr zum Betrieb gehörig betrachtet werde, Klarheit bestehen, daß er nunmehr gegen den Betrieb zur Durchsetzung seiner Rechte Vorgehen muß. Es ist von Bedeutung, ob der Werk tätige, dessen Arbeitsverhältnis nicht ordnungsgemäß aufgelöst wurde, in entsprechend klarer Weise und ohne größere Verzögerung erklärt hat, daß er mit der Wiederaufnahme der Arbeit in dem Betrieb rechnen oder andere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erhebe. In unserem Staat, in dem die Rechte der Werk tätigen sorgsam gewahrt werden, ist es die Pflicht des Werk tätigen, auch seinerseits das Erforderliche zur beschleunigten Klarstellung des Arbeitsverhältnisses zu unternehmen. Er darf bei der Geltendmachung seines Rechts nicht durch unnötige Verzögerung der Anrufung der Konfliktkommission oder Erhebung der Klage die Produktions- und Finanzpläne des Betriebes grundlos beeinträchtigen.

Ebenso ist er gehalten, wie der Senat in seinem Urteil 2 Za 129/56⁵ entschieden hat, selbst wenn sich eine fristgemäße Kündigung oder fristlose Entlassung letzten Endes als rechtlich nicht zutreffend herausstellen sollte, seine Arbeitskraft anderweitig auszunutzen. Er kann sich nicht auf den Standpunkt stellen, „der Betrieb hat einen Fehler begangen, ich werde mich um keine andere zumutbare Beschäftigung kümmern, da der Betrieb den Lohnausfall tragen muß“.

Diese Richtlinie Nr. 7 ist in ihren entscheidenden Punkten auch Gesetz geworden, indem nach der 2. ÄnderungsVO zur KündVO vom 5. Juni 1958 (GBl. I S. 504) ebenfalls in einer Reihe von in der Richtlinie vorgesehenen Fällen die Nichteinhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zur Nichtigkeit der Entlassung bzw. Kündigung führt. Die in den §§ 27 bis 34 des AGB-Entwurfs vorgesehenen Regelungen lassen allerdings die Frage offen, ob die künftige Gestaltung des Kündigungsrechts von gleichen Prinzipien beherrscht sein wird.

An dieser Richtlinie ist insbesondere von seiten einzelner Wissenschaftler Kritik in der Richtung geübt worden, daß sie formalistisch und zu einseitig auf den Schutz der Rechte der Werk tätigen ausgerichtet sei. Dazu muß festgestellt werden, daß niemand von Rechtsformalismus sprechen darf, wenn auf Erfüllung eines vom Gesetz zum Schutze der Rechte der Werk tätigen ausdrücklich vorgeschriebenen Formerfordernisses bestanden wird. Das Oberste Gericht hat sich in seiner Rechtsprechung auch von dem bei der Arbeitstagung des Bundesvorstandes am 3. Februar 1959 von Herbert W a r n k e - dort nicht zum erstenmal — ausgesprochenen mahnden Hinweis leiten lassen, daß sich unsere Wirtschafts- und Gewerkschaftsfunktionäre nicht über die Gesetze unserer Arbeiter- und Bauern-Macht, die im Einklang mit den gesellschaftlichen Interessen stehen, zum Nachteil unserer Werk tätigen hinwegsetzen dürfen. Das gilt nicht nur für das Gebiet der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, sondern für das sozialistische Recht schlechthin. Das Oberste Gericht hat sich, und in der Mehrzahl wohl mit Erfolg, bemüht, die von Partei und Regierung ergangenen Beschlüsse und Gesetze immer im Sinne progressiver, auf den Weg der sozialistischen Gesellschaftsordnung hinzielender Entscheidungen anzuwenden.

Zum Beispiel ist, was das Gebiet der Begründung und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses betrifft, bereits mit der Entscheidung vom 7. Juni 1955 — I Za 12/55 —¹⁸ ausgesprochen worden, daß sich der Werk tätige auf die Vertretungsmacht eines leitenden Angestellten verlassen muß mit der Folge, daß ein Mißbrauch dieser Vertretungsmacht nicht zu Lasten des Werk tätigen gehen darf. Diese dem sozialistischen Rechtsdenken entsprechende Auffassung findet sich in § 21 des AGB-Entwurfs ebenso wieder wie z. B. der — mit der Entscheidung I Za 119/55⁷ ausgesprochene — Grundsatz, daß ein Aufhebungsvertrag Schriftlichkeit erfordert (§ 27 AGB-Entwurf).

Rechtsprechung zum Recht auf Entlohnung

Wohl in Auswirkung der Erwägung, daß es den sozialistischen Beziehungen zwischen Betrieb und Werk tätigen zutiefst widersprechen würde, Disproportionen auf dem Gebiet der Entlohnung durch administrative Maßnahmen zu beseitigen, ist es zu verzeichnen, daß an das Oberste Gericht wenig Entscheidungen herangetragen wurden, mit denen die auch an die Rechtsprechung gestellte Forderung hätte erfüllt werden können, stärker die Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips und die bessere Berücksichtigung der Qualifikation bei der Entlohnung zu unterstützen.

Das Oberste Gericht hat aber z. B. Gelegenheit gehabt, in der nicht veröffentlichten Entscheidung 2 Za 18/58 die Auffassung eines Bezirksarbeitsgerichts zurückzuweisen, daß es nicht darauf ankomme, ob die Entlohnung unter- oder übertariflich erfolge, sondern daß allein die zwischen den Parteien getroffene Gehaltsvereinbarung maßgebend sei.

Diese auf dem sog. Günstigkeitsprinzip beruhende Auffassung des Bezirksarbeitsgerichts befindet sich im Widerspruch zu dem ökonomischen Gesetz der Verteilung

5 NJ 1957 S. 348.

* noch unveröffentlicht.

¹ Arbeit und Sozialfürsorge 1956 S. 248.