

zeichnet), muß die Frage nach der Zulässigkeit der Umwandlung einer fristgemäßen Kündigung in einen Aufhebungsvertrag verneint werden. Nach dem Zugang der fristgemäßen Kündigung beim Empfänger kann sie weder vom Absender noch vom Empfänger allein beeinflusst oder aufgehalten werden.

Die Unzulässigkeit einer einseitigen Umwandlung oder einseitigen Zurücknahme einer fristgemäßen Kündigung ergibt sich schon daraus, daß der Werk tätige nach Zugang der Kündigung unter Umständen bereits ein neues Arbeitsrechtsverhältnis mit einem anderen Betrieb begründet haben kann. Aber auch der Betrieb kann in der Zwischenzeit bereits einen anderen Werk tätigen eingestellt haben. Deshalb kann eine fristgemäße Kündigung immer nur im Einverständnis mit dem anderen Vertragspartner zurückgenommen und auch in einen Aufhebungsvertrag umgewandelt werden. Dann handelt es sich aber nicht mehr um eine einseitige Umwandlung, sondern um die Ersetzung der fristgemäßen Kündigung durch einen Aufhebungsvertrag, der die Zurücknahme der fristgemäßen Kündigung oder die Feststellung ihrer Rechtsunwirksamkeit vorangegangen sein muß.

Die Vereinbarung zwischen dem Werk tätigen und dem Betrieb über die Zurücknahme der fristgemäßen Kündigung ist — abgesehen von der im Ergebnis eines Einspruchs gemäß § 36 GBA erfolgten Feststellung der Rechtsunwirksamkeit — die einzige Möglichkeit, ihren Lauf und das mit ihr angestrebte Ergebnis, die Auflösung des Arbeitsvertrages, aufzuhalten und zu verhindern. Diese Einigung kann mit der Vereinbarung über die Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses durch einen Aufhebungsvertrag (im folgenden als Ersetzung bezeichnet) verbunden werden, aber auch mit einer Vereinbarung über den Fortbestand des Arbeitsrechtsverhältnisses auf unbegrenzte Zeit. Nur wenn unter der Ersetzung einer fristgemäßen Kündigung durch einen Aufhebungsvertrag die oben angeführten Vereinbarungen beider Vertragspartner über die Zurücknahme der fristgemäßen Kündigung und über den anschließenden Abschluß eines Aufhebungsvertrages verstanden werden, ist ihre Zulässigkeit zu bejahen, und dann auch nur mit gewissen Einschränkungen.

Soweit die fristgemäße Kündigung vom Werk tätigen ausgegangen ist, wird einer Ersetzung durch einen Aufhebungsvertrag immer zuzustimmen sein. Die gesellschaftliche Notwendigkeit dazu kann sich beispielsweise daraus ergeben, daß ein Werk tätiger ohne vorherige Rücksprache mit dem Betrieb kündigt. Der Betrieb, der an der Aufrechterhaltung des Arbeitsrechtsverhältnisses interessiert ist, kann den Werk tätigen jedoch nicht davon überzeugen. Der Werk tätige erklärt sich aber auf Wunsch des Betriebes bereit, die Auflösung des Arbeitsvertrages noch um einige Wochen hinauszuschieben. In diesem Fall sollten beide Partner die Zurücknahme der fristgemäßen Kündigung vereinbaren und gleichzeitig einen Aufhebungsvertrag über die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses zu dem späteren Zeitpunkt abschließen.

Geht die fristgemäße Kündigung dagegen vom Betrieb aus, so sind bei einer Ersetzung durch einen Aufhebungsvertrag die obengenannten Einschränkungen und Voraussetzungen für den Abschluß eines Aufhebungsvertrages zu berücksichtigen. Es müssen also die übereinstimmenden Willenserklärungen der Vertragspartner vorliegen, die auf die Zurücknahme der fristgemäßen Kündigung und ihre Ersetzung durch einen Aufhebungsvertrag gerichtet sein müssen. Der Werk tätige muß ohne eine unzulässige Beeinflussung seinen Willen zur Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses bekundet haben.

f) Unter diesen Voraussetzungen wird einer Ersetzung

der fristgemäßen Kündigung durch einen Aufhebungsvertrag immer dann zuzustimmen sein, wenn der Betrieb auf Grund eines der im § 31 Abs. 2 Buchst. a bis c genannten Gründe zur Auflösung des Arbeitsvertrages berechtigt war. In diesen Fällen dürfte der Abschluß eines Aufhebungsvertrages grundsätzlich auch den gesellschaftlichen und den persönlichen Interessen entsprechen.

Problematisch wird die Ersetzung allerdings schon dann, wenn kein gesetzlicher Kündigungsgrund vorliegt. Wenn die Zulässigkeit der Ersetzung einer fristgemäßen Kündigung durch einen Aufhebungsvertrag in diesen Fällen auch nicht vornherein verneint werden kann, so sollten hier aber doch sehr strenge Maßstäbe angelegt werden. Die Praxis zeigt, daß einige Betriebe besonders dann an einer Ersetzung der fristgemäßen Kündigung durch einen Aufhebungsvertrag interessiert sind, wenn die fristgemäße Kündigung wegen fehlender gesetzlicher Voraussetzungen wenig Aussicht auf Erfolg hat oder die Rechtsunwirksamkeit durch die Rechtspflegeorgane bereits festgestellt wurde. Dann versuchen einige Betriebe, durch den Aufhebungsvertrag noch zu erreichen, was ihnen mit der fristgemäßen Kündigung nicht gelang.

Die Ersetzung einer rechtsunwirksamen fristgemäßen Kündigung durch einen Aufhebungsvertrag birgt die Gefahr in sich, gegen gesellschaftliche und persönliche Interessen zu verstoßen, und kann dazu dienen, eine Umgehung der Kündigungsschutzbestimmungen zum Nachteil des Werk tätigen zu verdecken.

Aus den gleichen Erwägungen und mit den gleichen Einschränkungen ist die Ersetzung einer fristgemäßen Kündigung durch einen Aufhebungsvertrag auch nach der Einlegung eines Rechtsmittels gemäß § 36 GBA zulässig. Nur unter Beachtung der obengenannten Voraussetzungen sind die Rechtspflegeorgane berechtigt, nach Feststellung der Rechtsunwirksamkeit einer fristgemäßen Kündigung die Einigung der Parteien über die Ersetzung der fristgemäßen Kündigung durch einen Aufhebungsvertrag oder eine Klagerücknahme zu bestätigen. Dabei darf es sich nur um Ausnahmefälle handeln. Es wird selten ein triftiger Grund dafür vorliegen, daß sich ein Werk tätiger, der zunächst den Abschluß eines Aufhebungsvertrages ablehnt und gegen die dann erfolgte Kündigung gemäß § 36 GBA Einspruch einlegt, dann in der Konfliktkommissionsberatung oder in der Gerichtsverhandlung mit dem Abschluß eines Aufhebungsvertrages einverstanden erklärt. Soweit die fristgemäße Kündigung berechtigt ist, dürfte für ihre Ersetzung durch einen Aufhebungsvertrag auch kaum eine gesellschaftliche Notwendigkeit vorliegen. Es ist jedenfalls nicht einzusehen, warum eine berechtigte Kündigung, die zum gleichen Ergebnis, zur Auflösung des Arbeitsvertrages, führt, erst noch durch juristische Konstruktionen durch einen Aufhebungsvertrag ersetzt werden soll.

Soweit der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses durch den Aufhebungsvertrag noch vor den Ablauf der Kündigungsfrist gelegt werden soll, würde das zu einer Umgehung der gesetzlichen Kündigungsfrist führen und müßte schon aus diesem Grunde abgelehnt werden. Lediglich in den Fällen, in denen sich die Vertragspartner über eine begrenzte Verlängerung des Arbeitsrechtsverhältnisses nach Ablauf der Kündigungsfrist einigen, wäre die genannte Verfahrensweise zu billigen.

Wird nun aber von den Rechtspflegeorganen die Rechtsunwirksamkeit einer fristgemäßen Kündigung festgestellt, so gibt das danach erklärte Einverständnis des Werk tätigen mit der Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses zu gewissen Bedenken Anlaß. Die Annahme einer unzuverlässigen Beeinflussung der Wil-