

zu prüfen, ob sie zur Zeit der Geldhingabe ausgestellt wurden.

Kann ausnahmsweise der Sachverhalt trotz aller Bemühungen nicht aufgeklärt werden, kann über die behaupteten Forderungen oder Verpflichtungen im Verteilungsverfahren nicht entschieden werden, da es um Rechtsbeziehungen geht, die nicht am Verfahren beteiligte Bürger erfassen. In Ziff. 3.4. der Richtlinie ist festgelegt, wie zu verfahren ist, wenn wegen dieser Forderung bzw. Verpflichtung vor Abschluß des Verteilungsverfahrens ein selbständiger Rechtsstreit anhängig wird. Geschieht, das erst später, müssen die sich daraus für die geschiedenen Ehegatten untereinander ergebenden Rechtsbeziehungen erforderlichenfalls nachträglich geklärt werden.

Die Orientierung in Ziff. 3.5. der Richtlinie verpflichtet die Gerichte, den Abschluß von außergerichtlichen Vereinbarungen der Ehegatten über die Verteilung des gemeinschaftlichen Eigentums oder von Einigungen im Verfahren zu unterstützen. Die Untersuchungen der Praxis haben gezeigt, daß die Bürger um so eher und umfassender eigenverantwortlich zu befriedigenden Lösungen bei der Eigentumsverteilung ge-

langen, je früher und verständlicher ihnen Hinweise zur Rechtslage gegeben werden.

Wenn im Verfahren zunächst nur Übereinstimmung über die Verteilung eines Teils des gemeinschaftlichen Eigentums erreicht werden kann, sollten die Gerichte den Abschluß von Teileinigungen unterstützen. Damit wird zugleich das weitere Verfahren erleichtert und konzentriert. Teilurteile über das gemeinschaftliche Eigentum sollten dagegen nicht ergehen. Ist das gemeinschaftliche Eigentum im Eheverfahren zu verteilen, kann es im Interesse der Prozeßparteien geboten sein, über die Ehesache und die mit ihr verbundenen, übrigen Ansprüche vorab zu entscheiden.

*Vorstehender Beitrag ist die gekürzte und überarbeitete Fassung des Vortrags, den der Verfasser in der Plenartagung des Obersten Gerichts der DDR am 27. Oktober 1983 hielt.* D.Red. 123

- 1 Die Richtlinie vom 27. Oktober 1983 wird im Gesetzblatt der DDR veröffentlicht.
- 2 In dieser Fassung ist die Richtlinie Nr. 24 im GBl. I 1976 Nr. 11 S. 182 veröffentlicht.
- 3 Vgl. W. Strasberg, „Aufgaben der Gerichte im Eheverfahren“, NJ 1980, Heft 2, S. 52 fC.

## Bei anderen gelesen

### Kündigungsschutz in der BRD - kein Recht für Werktätige

*Der BRD-Jurist Raimund Kusserow hat unter dem Titel „Richter in Deutschland — Der längst fällige Report über die Halbgötter in Schwarz“ (Hamburg 1982) eine Sammlung von „Reportagen aus der deutschen Justiz“ veröffentlicht. Dem darin enthaltenen Beitrag „Kündigungsschutz — ein deutsches Märchen (Hochkonjunktur für Arbeitsgerichte)“ entnehmen wir folgende Passage:*

Kündigungsschutz hin, Abfindung her — wer erst mal draußen ist, bleibt auch draußen. Ein Arbeitnehmer, der in der Bundesrepublik rausfliegt, hat kaum Chancen, mit Hilfe von Arbeitsrichtern seinen Job zurückzukriegen.

Das Kündigungsschutzgesetz von 1951 war zwar eine sozialpolitische Jahrhundert-Reform. Denn es läßt den Rausschmiß eines Arbeitnehmers nur zu, wenn „dringende betriebliche Erfordernisse“ oder bedeutende Gründe „im Verhalten oder in der Person“ des Arbeitnehmers vorliegen. Doch in der Praxis ist dieses Schutzrecht gegen die Vernichtung der beruflichen Existenzen selten mehr als ein dringender Wunsch.

Auf keinem Rechtsgebiet ist die Rechtslage so unsicher wie im Arbeitsrecht:

Kann jemand entlassen werden, der einmal eine halbe Stunde zu spät kommt und, trotz Ermahnung des Chefs, ein zweites Mal verspätet zur Arbeit antritt? „Ob das ausreicht“, sagt der Bremer Arbeitsrechtler Professor Wolfgang Däubler, „das weiß kein Schwein.“

Mal wird entschieden, daß dreimal hintereinander 40 Tage Fehlzeit wegen Krankheit zur Kündigung v. berechtigt. Mal wird entschieden, daß jedenfalls Großbetriebe grundsätzlich in der Lage sein müssen, noch längere Fehlzeiten kranker Mitarbeiter ohne Entlassung zu überbrücken.

Kann jemand entlassen werden, vielleicht sogar fristlos, der sich durch Manipulation an der Stempeluhr einmal 7,50 Mark zusätzlichen Lohn erschlichen hat? Professor Däubler: „Bei den Arbeitsrichtern in Hamburg oder Bremen wäre das kaum vorstellbar. Aber wie ist es in Baden-Württemberg oder Schleswig-Holstein?“

Wer als gekündigter Arbeitnehmer eine abschließende Antwort auf solche drängenden Fragen wünscht, muß viel Zeit mit ins Gericht bringen. Der Hamburger Angestellte Walter B., der 1974 von einer Reinigungsfirma, in der er zeitlebens gearbeitet hatte, wegen Rationalisierung entlassen worden war, brauchte fünf Jahre — bis 1980 das Bundesarbeitsgericht entschied, ihm sei zu Unrecht gekündigt worden. Da freilich war Herr B. schon im Rentenalter.

Nach dem Gesetz soll der erste arbeitsgerichtliche Termin, die „Güteverhandlung“, innerhalb von 14 Tagen nach Eingang der

Klage stattfinden. Doch an kaum einem deutschen Arbeitsgericht wird diese Frist eingehalten. Und weil von Monat zu Monat mehr Klagen bei den Arbeitsgerichten eingehen, — dauert allein die erste Instanz mindestens ein halbes Jahr. „Und es wird noch schlimmer“, sagt die Dortmunder Arbeitsrichterin Hilde Zilius, „die Eingänge steigen stetig. Deshalb brauchen wir eigentlich neue Stellen. Statt dessen sollen 1983 auch noch Planstellen gestrichen werden.“

In dieser Situation, die an Rechtsverweigerung grenzt, entscheiden sich die meisten Arbeitnehmer rasch zum Rückzug, zur Kapitulation. Eine Forschungsgruppe des Hamburger Max-Planck-Institutes fand 1981 heraus, daß 80 Prozent der Kündigungsschutzklagen durch Vergleich oder Klagerücknahme erledigt werden. Fast zwei Drittel der „Abfindungsvergleiche“ kommen zustande, obwohl die Kläger gute Aussichten hätten\* den Prozeß zu gewinnen.

Ein verschwindend kleiner Anteil der Gefeuerten kommt mit richterlicher Hilfe zurück an seinen alten Arbeitsplatz; 1,7 Prozent. „Das zeigt“, sagt der Präsident des Hamburger Arbeitsgerichts, Henning Kirsch, „daß das Kündigungsschutzgesetz nicht vor ungerechtfertigten Kündigungen schützt, wie es ursprünglich 1951 geplant war.“ Schon 1976 hatte ein anderer Hamburger Arbeitsrichter über seinen Justiz-Alltag geklagt: Er frage sich, so Richter Michael Vogel damals zum STERN, „bei welcher Farce und Lüge wirkst du eigentlich mit?“

Die ketzerische Äußerung in eigener Sache brachte Michael Vogel ein Disziplinarverfahren ein. Seitdem sind deutsche Arbeitsrichter sehr viel vorsichtiger mit öffentlichen Äußerungen. Auch Hilde Zilius überlegt sich sehr genau, was sie zum Thema Abfindungs-Praxis sagt: „Sie können sich das ja ganz einfach ausrechnen. Im ersten Termin, in der ‚Güte‘, stehen 15 bis 20 Sachen an einem Vormittag an. Was dort nicht erledigt werden kann, kommt ein paar Monate später in die Kammersitzung. Da schaffen wir aber nur fünf Fälle, vielleicht sechs. Dann müssen einfach zwei Drittel schon durch Vergleich oder Rücknahme aus der Welt sein. Sonst bricht alles zusammen.“

Manchmal fragt sich Frau Zilius allerdings auch, ob ein Arbeitnehmer mit einem Sieg vor Gericht wirklich besser bedient ist. „Die Leute könnten ihren Prozeß ja durchziehen und dann wieder himarschieren zu ihrem alten Arbeitgeber. Aber oft ist es einfach ein Unding, wieder zurückzugehen. Wenn sie es tun, dann kommen die Schikanen, Abmahnungen. Da ist dann einfach der Bruch drin.“

Wer dennoch an das Märchen vom Kündigungsschutz glaubt, wie Michael Kohlhaas durch die Instanzen zieht, um sein Recht und seinen Job kämpft und schließlich sogar Erfolg hat — gegen so hartnäckige Fälle hat der Gesetzgeber Vorsorge getroffen. Nach Paragraph 9 des Kündigungsschutzgesetzes kann der Arbeitgeber vorsorglich im Prozeß einen „Auflösungsantrag“ stellen. Dann kann, obwohl kein Kündigungsgrund vorliegt, das Arbeitsverhältnis beendet werden, wenn es dem Arbeitgeber nach langem Kündigungs-Krieg nicht mehr zuzumuten ist, den Mitarbeiter wiederzunehmen.