

Stellungnahme

Kurze Stellungnahme des DGB zur öffentlichen Anhörung des Rechtsausschusses zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur weiteren Digitalisierung der Justiz

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die geplanten Änderungen zum Zugang von empfangsbedürftigen Willenserklärungen im § 130e ZPO-E und § 46h ArbGG-E im Hinblick auf Kündigungen im Arbeitsrecht ausdrücklich ab.

Keine Aufweichung der Schriftform durch die Hintertür

Mit den geplanten § 130e ZPO-E und § 46h ArbGG-E sollen empfangsbedürftige Willenserklärungen, die in einem vorbereitenden Schriftsatz enthalten sind, der als elektronisches Dokument nach § 130a ZPO bei Gericht eingereicht und dem Empfänger zugestellt oder mitgeteilt wurde, auch dann als wirksam zugegangen gelten, wenn für sie die Schriftform oder die elektronische Form vorgeschrieben ist. Dies soll auch gelten, wenn die elektronische Form ausdrücklich ausgeschlossen ist.

Das bedeutet Folgendes: Für Kündigungen von Arbeitsverhältnissen ist nach § 623 BGB zwingend und richtigerweise die Schriftform vorgeschrieben, die elektronische Form ist ausdrücklich ausgeschlossen. Mit dem Gesetzesentwurf soll diese strikte Form nun – zumindest im elektronischen Rechtsverkehr – aufgeweicht werden.

Der Gesetzgeber hat sich bei Einführung des § 126 Abs. 3 BGB sowie § 126a BGB ausdrücklich dafür entschieden, dass die Kündigung von Arbeitsverhältnissen nur unter Einhaltung der Schriftform erfolgen darf. Hierbei wurde insbesondere auf die besondere Bedeutung von Kündigungen im Arbeitsverhältnis abgestellt und die Warnfunktion, die die Schriftform bei Kündigungen erfüllen soll.¹

Auch in der Rechtsprechung werden neben dieser Warnfunktion auch die Klarstellungs- und Beweisfunktion der Schriftform betont². Gerade im Hinblick darauf, welche Bedeutung eine Kündigung im Arbeitsverhältnis hat und welchen Beweiswert eine solche Kündigung im Kündigungsschutzprozess hat, muss das Schriftformerfordernis für Kündigungen ausnahmslos gewahrt bleiben. Die strikte Schriftform (§ 623 BGB) hat faktisch auch Schutzfunktion für den Bestand des Arbeitsverhältnisses, auf das die Arbeitnehmer*innen in der Regel existentiell angewiesen sind (Bestandsschutzfunktion). Deswegen sollten Kündigungen den Betroffenen direkt gegenüber ausgesprochen werden. Die Unsitte, solche Kündigungen in Schriftsätzen zu verpacken, ist dem Machtungleichgewicht im Arbeitsverhältnis nicht angemessen und sollte gar nicht stattfinden können, zumindest aber nicht weiter verfestigt werden.

Ein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers, im Prozess in vereinfachter Form Nach- und Folgekündigungen „in Schriftsätze zu verpacken“ oder sie in solchen sogar „zu verstecken“, ist angesichts der oben ausgeführten faktischen

8. Mai 2024

Kontaktperson:

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bundesvorstand
Abteilung Recht und Vielfalt

rec@dgb.de

Telefon: 030 24060-265

Keithstraße 1
10787 Berlin

www.dgb.de

¹ BT-Drucksache 14/4987, S. 22.

² BAG, Urt. v. 28. 11. 2007 - 6 AZR 1108/06.



Bestandsschutzfunktion der Schriftform nicht gegeben. Angesichts der Bedeutung des Arbeitsverhältnisses für die Arbeitnehmer*innen ist die Einhaltung von § 623 BGB auch und gerade im Arbeitsgerichtsprozess ohne Weiteres zumutbar.

Die Aufweichung der Formvorschriften für Kündigungen ist in jeglicher Form abzulehnen. Jeder Schritt in diese Richtung ist unsozial und falsch.

Daher lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die geplanten Regelungen § 130 ZPO-E und § 46h ArbGG im Hinblick auf arbeitsrechtliche Kündigungen ab. Aus der Sicht des DGB ist es nicht akzeptabel, dass über eine reine prozessrechtliche Norm, die allein den Zugang von Schriftsätzen im elektronischen Rechtsverkehr regeln soll, die Formvorschrift des § 623 BGB ausgehöhlt wird.