

Die Änderung vereinbarter Arbeitsbedingungen

§ 30

Die im Arbeitsvertrag vereinbarten Bedingungen können nur durch schriftlichen Vertrag geändert werden.

Die Auflösung des Arbeitsvertrages

§ 31

(1) Ist die Auflösung eines Arbeitsvertrages erforderlich, so soll es grundsätzlich zwischen dem Betrieb und dem Werk tätigen vereinbart werden (Aufhebungsvertrag).

(2) Ein zeitlich unbegrenzter Arbeitsvertrag kann durch den Werk tätigen bzw. den Betrieb fristgemäß gekündigt werden. Der Betrieb darf nur kündigen, wenn

- a) es infolge Änderung der Produktion, der Struktur oder des Stellen- bzw. Arbeitskräfteplanes notwendig ist;
 - b) der Werk tätige für die vereinbarte Arbeit nicht geeignet ist;
 - c) die Mängel des Arbeitsvertrages durch die Beteiligten nicht beseitigt werden können.
- (3) Ein zeitlich begrenzter Arbeitsvertrag gemäß § 22 kann durch den Betrieb gekündigt werden, wenn
- a) der Werk tätige für die vereinbarte Tätigkeit nicht geeignet ist;
 - b) die Mängel des Arbeitsvertrages durch die Beteiligten nicht beseitigt werden können.

(4) Bei Abschluß eines Aufhebungsvertrages sowie bei einer Kündigung sind die gesellschaftlichen und persönlichen Interessen zu berücksichtigen. Die Kündigung durch den Betrieb setzt voraus, daß die Übernahme einer anderen Arbeit im Betrieb mit dem Werk tätigen nicht vereinbart werden kann. Kündigt der Betrieb, so ist er verpflichtet, den Werk tätigen rechtzeitig zu unterstützen, daß er in einem anderen Betrieb zumutbare Arbeit erhält.

(5) Die Kündigungsfrist beträgt mindestens 14 Tage. Im Arbeitsvertrag können Kündigungsfristen bis zu 3 Monaten und besondere Kündigungstermine vereinbart werden. Für bestimmte Gruppen von Werk tätigen können in arbeitsrechtlichen Bestimmungen besondere Kündigungsfristen und -termine festgelegt werden.

§ 32

Bei schwerwiegender Verletzung der staatsbürgerlichen Pflichten oder der sozialistischen Arbeitsdisziplin kam der Werk tätige fristlos entlassen werden. Die fristlose Entlassung ist in der Regel nur nach erfolglos gebliebenen Erziehungs- bzw. Disziplinarmaßnahmen vorzunehmen.

§ 33

Der Aufhebungsvertrag, die Kündigung und die fristlose Entlassung bedürfen der Schriftform unter gleichzeitiger Angabe der Gründe.

§ 34

(1) Der Betriebsleiter oder sein Beauftragter hat vor Abschluß eines Aufhebungsvertrages hiervon die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung zu verständigen.

(2) Jede vom Betrieb ausgesprochene Kündigung oder fristlose Entlassung bedarf der vorherigen Zustimmung der Abteilungsgewerkschaftsleitung oder, soweit keine vorhanden ist, der Betriebsgewerkschaftsleitung. Ist im

Betrieb keine Betriebsgewerkschaftsleitung vorhanden, so ist die vorherige Zustimmung der für den Betrieb zuständigen Gewerkschaftsleitung einzuholen.

(3) Bei der fristlosen Entlassung kann ausnahmsweise die Zustimmung innerhalb einer Woche nach erfolgter Entlassung nachgeholt werden.

(4) Verweigert die zuständige Gewerkschaftsleitung die Zustimmung, so entscheidet auf Antrag die übergeordnete Gewerkschaftsleitung bzw. der übergeordnete Vorstand endgültig.

(5) Der Betriebsleiter oder sein Beauftragter soll den Werk tätigen über die Zustimmung unterrichten.

§ 35

(1) Zur Kündigung und fristlosen Entlassung von anerkannten Verfolgten des Naziregimes, Schwerbeschädigten, Tuberkulosekranken und -rekonvaleszenten durch den Betrieb ist die vorherige schriftliche Zustimmung des Rates des Kreises erforderlich, der für den Betrieb zuständig ist. Bei der fristlosen Entlassung kann ausnahmsweise die Zustimmung innerhalb einer Woche nach erfolgter Entlassung nachgeholt werden. Der Betriebsleiter oder sein Beauftragter soll den Werk tätigen über die Zustimmung unterrichten.

(2) Die Kündigungsfrist beträgt mindestens einen Monat.

§ 36

Der Werk tätige kann gegen die Kündigung, fristlose Entlassung bzw. den Aufhebungsvertrag innerhalb von 14 Tagen nach Zugang der Kündigung oder Entlassung bzw. nach Abschluß des Aufhebungsvertrages Einspruch bei der Konfliktkommission bzw. dem Arbeitsgericht erheben.

Die Wahl und Berufung von Werk tätigen

§ 37

(1) Die Begründung eines Arbeitsrechtsverhältnisses kann durch Wahl oder Berufung erfolgen, soweit es in gesetzlichen Bestimmungen oder in Statuten der gesellschaftlichen Organisationen vorgesehen ist. Diese Arbeitsrechtsverhältnisse enden durch Zeitablauf oder Abberufung.

(2) Abberufungen sind grundsätzlich unter Einhaltung einer Frist von mindestens einem Monat auszusprechen. Eine Abberufung ohne Einhaltung einer Frist ist nur zulässig, wenn schwerwiegende Gründe es erforderlich machen.

(3) Bei Abberufungen ist die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung zu hören. Diese Regelung gilt nicht bei Abberufungen, die durch die Volkskammer, den Staatsrat, den Ministerrat und die örtlichen Volksvertretungen erfolgen.

(4) Einem Antrag des Werk tätigen auf Abberufung ist zu entsprechen, wenn die beiderseitigen Interessen sie rechtfertigen.

Die Beurteilung

§ 38

(1) Der Betrieb ist verpflichtet, beim Ausscheiden eines Werk tätigen aus dem Betrieb über dessen Tätigkeit, Leistungen und Verhalten eine Beurteilung anzufertigen.

(2) Die Beurteilung ist dem Werk tätigen zur Kenntnis zu geben und auf Verlangen auszuhändigen. Ist er mit der Beurteilung nicht einverstanden, so kann er bei der Konfliktkommission bzw. dem Arbeitsgericht Einspruch erheben.