

kräftemäßig nur eine vertretungsweise Regelung bis zu der von vornherein vorgesehenen Wiedereinstellung des Klägers treffen konnte.

Der sog. Aufhebungsvertrag enthält somit zwei für die Gestaltung der Beziehungen der Parteien zueinander rechtlich bedeutsame Bestandteile: eine Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses mit Wirkung vom 10. März 1962 und eine Vereinbarung über die Wiederbegründung des früheren Arbeitsrechtsverhältnisses nach der Entlassung des Klägers aus der Strafhafte. Um das festzustellen, war und ist eine Beweiserhebung über den Inhalt des sog. Aufhebungsvertrages nicht erforderlich. Die Auffassung der Arbeitsgerichte beider Instanzen, daß es sich bei der Vereinbarung über die Wiederbegründung des früheren Arbeitsrechtsverhältnisses für den Verklagten lediglich um die Übernahme einer unverbindlichen moralischen Verpflichtung gehandelt habe, erweist sich bei richtiger rechtlicher Würdigung des sog. Aufhebungsvertrages unter Berücksichtigung der Gesamtheit aller Umstände als unzutreffend. Dem Verklagten ist hierdurch ermöglicht worden, sich einer von ihm übernommenen rechtlichen Verpflichtung, die zudem für den Entschluß des Klägers maßgebend war, der Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses mit Wirkung vom 10. März 1962 zuzustimmen, zu entledigen. Dabei ist auch die Gegenüberstellung von verbindlichen Rechtspflichten und unverbindlichen moralischen Pflichten als unrichtig und desorientierend abzulehnen. Sie trägt nicht dazu bei, richtige Auffassungen über die Grundsätze und Normen der sozialistischen Moral als Verhaltensregeln für die Bürger unserer Staats- und Gesellschaftsordnung herauszubilden, deren Einhaltung von ihnen selbst überwacht und gewährleistet wird.

Die vorstehend gerügte unrichtige Stellungnahme der Arbeitsgerichte beider Instanzen zu der Verpflichtung des Verklagten, das Arbeitsrechtsverhältnis mit dem Kläger nach seiner Entlassung aus der Strafhafte fortzusetzen, steht offensichtlich in engem Zusammenhang mit einer völlig falschen Grundauffassung über die Notwendigkeit und Zulässigkeit der Beendigung eines Arbeitsrechtsverhältnisses mit dem Werk tätigen wegen einer Freiheitsstrafe von kurzer Dauer.

Ohne ein Wort der Kritik am Betriebsleiter haben das Kreisarbeitsgericht und das Bezirksarbeitsgericht hingewiesen, daß der Betrieb dem Kläger „wegen Antritt der Strafe“, wie es ausdrücklich formuliert wurde, den Abschluß eines Vertrages über die Aufhebung des Arbeitsrechtsverhältnisses mit Wirkung vom 10. März 1962 nahegelegt hat. Sie haben völlig verkannt, daß sich der Betrieb hiermit in einen schroffen Widerspruch zu den Grundsätzen des sozialistischen Rechts und der Gerechtigkeit begeben hat, die in der Programmatischen Erklärung des Vorsitzenden des Staatsrates vom 4. Oktober 1960, in den Beschlüssen des Staatsrates zur Rechtspflege vom 20. Januar 1961 und 24. Mai 1962 sowie im Rechtspflegeerlaß des Staatsrates vom 4. April 1963 ihren verbindlichen Niederschlag gefunden haben (vgl. auch §§ 5 und 8 der Verordnung über die Wiedereingliederung aus der Strafhafte entlassener Personen in das gesellschaftliche Leben vom 11. Juli 1963 - GBl. II S. 561 -).

Die Verwirklichung dieser Grundsätze erfordert im Regelfall, daß der Gestrachelte bei der Arbeit in seinem bisherigen Arbeitskollektiv erzogen wird. Dabei ist es wegen der Intensität und Wirksamkeit des mit der Strafe bezweckten Erziehungsprozesses von großer Bedeutung für den zu einer Freiheitsstrafe von kurzer Dauer verurteilten Werk tätigen, zu wissen, daß er nach der Strafverbüßung wieder in sein früheres Arbeitskollektiv zurückkehren und seine bisherige Arbeit aufnehmen kann. Das allein entspricht auch den Forderungen im Rechtspflegeerlaß des Staatsrates zur

Wiedereingliederung entlassener Strafgefangener in das gesellschaftliche Leben. Hieraus ist der arbeitsrechtliche Grundsatz abzuleiten, daß die Verbüßung einer Freiheitsstrafe von kurzer Dauer allein die Beendigung eines Arbeitsrechtsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag, Kündigung oder fristlose Entlassung seitens des Betriebes nicht rechtfertigt, der für die Gerichte beider Instanzen Maßstab für die Beurteilung der gesamten Situation hätte sein müssen.

Der im Kassationsverfahren gemäß § 153 GBA und § 3 Abs. 3 AGO mitwirkende Vertreter des Bundesvorstandes des FDGB hat hierin die grundsätzliche, über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung der Entscheidung im Kassationsverfahren erblickt. Er hat darauf hingewiesen, daß sich der Bundesvorstand des FDGB nachdrücklich für die Verwirklichung der Forderungen des Staatsrats erlasses einsetzt.

Der Kläger hat vor der Konfliktkommission und mit seinem Klageantrag vor dem Kreisarbeitsgericht gefordert, festzustellen, daß der Verklagte entsprechend der Vereinbarung im sog. Aufhebungsvertrag verpflichtet war, ihn nach seiner Entlassung aus der Strafhafte wieder einzustellen. Er hat damit offensichtlich nicht die im Vertrag enthaltene Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses mit Wirkung vom 10. März 1962 — den eigentlichen Aufhebungsvertrag — gem. § 36 GBA angefochten. Diese Vereinbarung ließ er vielmehr völlig unberührt. Sie sollte weiterhin bestehenbleiben, so daß das Arbeitsrechtsverhältnis während der Dauer seiner Straftat als beendet gelten sollte.

Ersichtlich hat der Kläger vor der Konfliktkommission wie vor dem Kreisarbeitsgericht die Erfüllung des im sog. Aufhebungsvertrag enthaltenen Arbeitsvertrages über die Wiederbegründung des früheren Arbeitsrechtsverhältnisses nach seiner Entlassung aus der Strafhafte gefordert. Die verfahrensmäßige Durchsetzung dieser Forderung ist nicht an die Einhaltung einer Frist zur Antragstellung vor der Konfliktkommission bzw. dem Arbeitsgericht gebunden, wie das bei der Anfechtung der Kündigung, Entlassung oder des Aufhebungsvertrages gem. § 36 GBA der Fall ist, so daß die Antragstellung vor der Konfliktkommission am 27. Juni 1962 rechtlich nicht zu beanstanden ist.

Auf den Antrag des Klägers hin hatte die Konfliktkommission — danach das Kreisarbeitsgericht und schließlich das Bezirksarbeitsgericht — über die Erfüllung des im sog. Aufhebungsvertrag enthaltenen Arbeitsvertrages über die Wiederbegründung des früheren Arbeitsrechtsverhältnisses zu entscheiden. Dieser Arbeitsvertrag bestand und war wirksam und mußte von dem Verklagten verwirklicht werden. Der Verklagte konnte sich von ihm nicht einfach lösen.

Wie jeder Arbeitsvertrag, konnte auch der im sog. Aufhebungsvertrag enthaltene Arbeitsvertrag über die Wiederbegründung des früheren Arbeitsrechtsverhältnisses nur auf arbeitsrechtlich geregelte und zulässige Weise beendet werden, nämlich durch Aufhebungsvertrag, fristgemäße Kündigung oder fristlose Entlassung unter den gesetzlich hierfür bestimmten Voraussetzungen. Das ist hier nicht geschehen, und deshalb hatte der Kläger das Recht, von dem Verklagten nach seiner Entlassung aus der Strafhafte die Weiterbeschäftigung zu fordern.

Zu diesem Ergebnis hätten die Konfliktkommission und die Arbeitsgerichte beider Instanzen kommen müssen. Mit ihren hiervon abweichenden Entscheidungen haben das Kreisarbeitsgericht und das Bezirksarbeitsgericht die Bestimmung des § 20 Abs. 2 GBA verletzt, so daß die Urteile aufgehoben werden mußten.

Der Verklagte war arbeitsvertraglich verpflichtet, den Kläger nach seiner Entlassung aus der Strafhafte wieder in seinem früheren Arbeitsbereich zu beschäftigen.