

einige richtungweisende Gedanken hierzu dar. Es beschäftigte sich jedoch in erster Linie mit der Frage, ob auf den Einspruch des Werkstätigen hin Zwischenbeurteilungen von den Konfliktkommissionen und den Gerichten überprüft und ggf. korrigiert werden können. Das Urteil verneint diese Frage vom Wortlaut und daraus zu entnehmenden Sinn und Zweck des Gesetzes her. Es stellt klar, daß Beurteilungen, die nach § 38 GBA dem Einspruch und damit der Überprüfung unterliegen, den Charakter von Abschlußbeurteilungen haben müssen. Insoweit stimmt das Oberste Gericht mit Kunz⁷ und Bredernitz⁸ nicht überein, nach deren Auffassung jede Beurteilung — also auch die sog. Zwischenbeurteilung — überprüfbar sein muß und bereits nach geltendem Recht überprüfbar ist. Der hierin liegende Widerspruch verliert jedoch seine praktische Bedeutung weitgehend dadurch, daß im Urteil auf die Notwendig-

⁷ Kunz, „Aktuelle Fragen der Zwischenbeurteilung“, Arbeit und Arbeitsrecht 1966, Heft 9, S. 204.

⁸ Bredernitz, „Aufgaben der Rechtspflegeorgane im Verfahren über Einsprüche gegen Beurteilungen“, Arbeit und Arbeitsrecht 1966, Heft 10, S. 230.

Zur Diskussion

WALTER HABER, Staatsanwalt beim Staatsanwalt des Bezirks Karl-Marx-Stadt

Einige Bemerkungen zum Änderungs- und Aufhebungsvertrag

In einigen Fällen wurden Änderungs- und Aufhebungsverträge, die auf ein vom Betrieb ausgehendes Vertragsangebot hin abgeschlossen wurden, deshalb für rechtsunwirksam gehalten, weil der Betrieb, hätte er den Arbeitsvertrag kündigen müssen, sich nicht auf das Vorliegen von Kündigungsgründen gemäß § 31 Abs. 2 GBA hätte berufen können. In solch einem Falle sei — so wurde im wesentlichen argumentiert — keine Übereinstimmung zwischen den persönlichen und den gesellschaftlichen Interessen erzielt worden. Verträge, denen es an dieser Interessenübereinstimmung mangle, seien rechtsunwirksam.

Dieser Auffassung kann ich mich aus folgenden Gründen nicht anschließen:

Gründe für den Änderungs- oder Aufhebungsvertrag

Die Vorschriften über den Änderungs- oder Aufhebungsvertrag (§§ 30 und 31 Abs. 31 GBA) enthalten im Unterschied zur fristgemäßen Kündigung gemäß § 31 Abs. 2 GBA keinerlei Beschränkung dahingehend, daß der Betrieb den Änderungs- bzw. Aufhebungsvertrag nur aus bestimmten Gründen anstreben darf. Ein vom Betrieb dem Werkstätigen angebotener Änderungs- oder Aufhebungsvertrag ist daher nicht nur zulässig, wenn der Betrieb gleichzeitig den Arbeitsvertrag kündigen könnte. Faktisch kann jeder Grund, sofern er nicht gegen die Grundprinzipien unserer sozialistischen Ordnung verstößt, zum Änderungs- oder Aufhebungsvertrag führen. Wäre vom Gesetzgeber etwas anderes gewollt worden, dann hätte er sicherlich die dem Betrieb gegebene Möglichkeit und nicht selten vorhandene Notwendigkeit zur Gestaltung der betrieblichen Verhältnisse allein auf das Kündigungsrecht beschränkt.

Ist es zu einem Änderungs- oder Aufhebungsvertrag gekommen, so ergibt sich die Übereinstimmung der persönlichen mit den gesellschaftlichen Interessen aus der zu jedem Vertragsabschluß erforderlichen Willensübereinstimmung der Vertragspartner. Im Falle der Anfechtung derartiger Verträge ist daher lediglich zu prüfen, ob bei Vertragsabschluß die Willensübereinstimmung tatsächlich auch vorgelegen hat.

Die Praxis zeigt, daß diese Willensübereinstimmung

hingewiesen wird, die sprachlich sehr eng gefaßte Bestimmung des § 38 GBA ausdehnend auszulegen. Das Urteil selbst gibt hierfür den Maßstab, indem es für Abschlußbeurteilungen als charakteristisch bezeichnet, daß sie unmittelbare Beziehung zur Rechtsstellung des Werkstätigen im Sinne des § 2 GBA haben. Abschlußbeurteilungen sind vom Betrieb anzufertigen, wenn der Werkstätige aus dem Betrieb ausscheidet oder wenn die Entscheidung anderer Betriebe oder Einrichtungen über die Aufnahme bestimmter Beziehungen zum Werkstätigen und damit auch die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses zum gegebenen Betrieb in wesentlichem Maße von einer Beurteilung des Werkstätigen abhängt (z. B. Bewerbung des Werkstätigen um Arbeit in einem anderen Betrieb oder um Zulassung zum Studium u. ä.). Audi die Beurteilung zum Zwecke oder aus Anlaß einer qualitativen Änderung des Arbeitsrechtsverhältnisses hat den Charakter einer Abschlußbeurteilung. Damit werden die für den Werkstätigen wichtigsten Beurteilungen erfaßt und wird die Einspruchs- und Überprüfungsmöglichkeit hierfür gemäß § 38 GBA eröffnet.

nicht immer sofort auf das Vertragsangebot des Betriebes hin erzielt wird, weil sich der Werkstätige zunächst gegen den vorgeschlagenen Vertragsabschluß sträubt. Er läßt sich erst nach einer mehr oder weniger langen Aussprache auf Grund besserer Argumente des Betriebes von der Notwendigkeit, den Arbeitsvertrag zu ändern oder aufzuheben, überzeugen.

Auch hier kann nicht — wie das in einigen Urteilen zum Ausdruck gekommen ist — davon gesprochen werden, daß, obwohl letztlich Willensübereinstimmung zum Vertragsabschluß vorgelegen hat, keine Übereinstimmung der persönlichen mit den gesellschaftlichen Interessen erzielt worden sei, weil der Werkstätige ursprünglich etwas anderes gewollt habe. Sofern die Willenserklärung des Werkstätigen zum Vertragsabschluß auch in diesen Fällen nicht durch Willensmängel beeinflusst ist, bringt sie gleichzeitig auch seine persönlichen Interessen zum Ausdruck.

Ein Willensmangel kann jedoch dann vorliegen, wenn die Argumente des Betriebes und die von ihm angegebenen Gründe den Werkstätigen zwar von der Notwendigkeit der Änderung oder Aufhebung des Arbeitsvertrages überzeugt haben, diese aber nicht der Wahrheit entsprachen, oder wenn der Werkstätige durch Drohung mit für ihn nachteiligen ungesetzlichen Maßnahmen zur Zustimmung zum Aufhebungs- bzw. Änderungsvertrag bestimmt wurde¹.

Das Wesen des Änderungs- bzw. Aufhebungsvertrages besteht gerade darin, daß er im Gegensatz zur Kündigung am besten die Übereinstimmung zwischen den persönlichen und den gesellschaftlichen Interessen zum Ausdruck bringt. Dem widerspräche es, einen ordnungsgemäß zustande gekommenen Vertrag überhaupt auf eine derartige Interessensübereinstimmung untersuchen zu wollen. Es ist lediglich zu untersuchen, ob beim Vertragsabschluß materiell Willensübereinstimmung zwischen den Vertragspartnern erzielt wurde. Davon geht auch sinngemäß das Urteil des Obersten Gerichts vom 7. April 1959 — 2 Za 6/59 — (OGA Bd. 3 S. 107 ff.) aus, das allerdings vor dem Inkrafttreten des

¹ Vgl. hierzu auch die Beiträge von Reinwarth und Kirschner in diesem Heft.