

Gesetzbuchs der Arbeit erlassen wurde. Jedoch besteht kein Grund zu der Annahme, daß es nach seinem Inkrafttreten hiermit anders sein soll.

Zur Anfechtung des Änderungsvertrages

Im Gegensatz zur Kündigung, fristlosen Entlassung und zum Aufhebungsvertrag ist im § 36 GBA die Möglichkeit der Anfechtung des Änderungsvertrages nicht geregelt. Die Praxis zeigt aber, daß auch Änderungsverträge des öfteren angefochten werden. Diese Anfechtungen wurden in ständiger Rechtsprechung für zulässig gehalten, da auch der Abschluß von Änderungsverträgen von Willensmängeln oder anderen Mängeln beeinflußt sein kann. Daraus ergibt sich jedoch die Frage, ob diese Anfechtung innerhalb einer bestimmten und in welcher Frist zu erfolgen habe.

Es würde zur Rechtsunsicherheit und zuweilen zu untragbaren Komplikationen in den betrieblichen Arbeitsverhältnissen führen, wollte man eine fristlose Anfechtung des Änderungsvertrages zulassen. Da der Änderungsvertrag ebenso wie die Kündigung, fristlose Entlassung und der Aufhebungsvertrag einen Arbeitsvertrag beendet, ist er m. E. ebenfalls, und zwar in analoger Anwendung des § 36 GBA, innerhalb von 14 Tagen nach seinem Abschluß anzufechten.

In der Praxis wird der Änderungsvertrag in der Regel nicht für sich allein angefochten, sondern im Zusammenhang mit der Geltendmachung von Lohnansprüchen mit der Behauptung, daß entweder überhaupt kein oder kein wirksamer Änderungsvertrag zustande gekommen sei. Dieser Unterschied wurde von der Rechtsprechung nicht immer beachtet. Wird nämlich festgestellt, daß dem Werk tätigen eine andere als im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit übertragen wurde, ohne daß es jemals zu Verhandlungen über einen Änderungsvertrag und zu seinem Abschluß gekommen ist, so spielt die Frage der Anfechtung überhaupt keine Rolle. Der Lohnanspruch ist auch dann zuzusprechen, wenn er später als 14 Tage nach Zuweisung der anderen Arbeit geltend gemacht wurde. Es kann hier nicht der zuweilen anzutreffenden Begründung gefolgt werden, der Werk tätige habe durch die widerspruchslöse Ausführung der anderen Arbeit stillschweigend bzw. durch schlüssiges Verhalten seinen Willen zur Änderung des Arbeitsvertrages kundgetan, wodurch ein Änderungsvertrag wirksam zustande gekommen sei.

Anders verhält es sich m. E. dann, wenn mit dem Werk tätigen vor der Übernahme der anderen Arbeit

² Eine gegenteilige Auffassung vertritt Kirschner; vgl. seinen Beitrag in diesem Heft.

über die Änderung des Arbeitsvertrages verhandelt wurde und es dabei — zumindest äußerlich — zu einem Vertragsabschluß gekommen ist. Hier kann der Lohnanspruch des Werk tätigen, der sich bei seiner Geltendmachung auf die Unwirksamkeit des Änderungsvertrages — aus welchen Gründen auch immer — beruft, nur dann zuerkannt werden, wenn dieser innerhalb von 14 Tagen nach Vertragsabschluß bei der Konfliktkommission bzw. beim Kreisgericht geltend gemacht wurde. Ein später geltend gemachter Lohnanspruch, der aus den Bedingungen des alten Arbeitsvertrages hergeleitet wird, muß abgewiesen werden, weil der Änderungsvertrag 14 Tage nach seinem Abschluß, trotz eventueller Mängel, die für den Fall seiner rechtzeitigen Anfechtung zur Unwirksamkeit geführt hätten, nunmehr wirksam geworden ist. Der Lohnanspruch kann danach nur noch auf die damit vereinbarten neuen Bedingungen gegründet werden.

Zur Form des Aufhebungsvertrages

Gemäß § 33 GBA bedarf der Aufhebungsvertrag ebenso wie der Änderungsvertrag (§ 30 GBA) und der Arbeitsvertrag (§ 20 GBA) der Schriftform. Beim Arbeits- und Änderungsvertrag hängt jedoch deren Wirksamkeit nicht unbedingt von der Schriftform ab. Der Mangel der Schriftform kann beseitigt werden (§ 23 Abs. 2 GBA)³.

Die Schriftform des Aufhebungsvertrages halte ich dagegen für unabdingbar, weil er ebenso wie die Kündigung und die fristlose Entlassung auf die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses abzielt. Nach dem Ausscheiden des Werk tätigen aus dem Betrieb hat es keinen Sinn mehr, den Aufhebungsvertrag schriftlich abzuschließen, weil die Schriftform dann nicht mehr zur Gestaltung des Arbeitsrechtsverhältnisses beitragen kann. Das heißt allerdings nicht, daß die Schriftform eines zunächst nur mündlich abgeschlossenen Aufhebungsvertrages überhaupt nicht mehr nachgeholt werden könnte. Geschieht das, so wird der Aufhebungsvertrag mit seinem schriftlichen Abschluß wirksam. Das Arbeitsrechtsverhältnis endet dann zu dem in ihm angegebenen Zeitpunkt. Jedoch wird ein nur mündlich abgeschlossener Aufhebungsvertrag ebenso wie eine nur mündlich ausgesprochene Kündigung oder fristlose Entlassung dann wirksam, wenn er nicht binnen 14 Tagen nach seinem Abschluß bei der Konfliktkommission bzw. beim Kreisgericht angefochten wurde (§ 36 GBA).

³ Hinsichtlich des Änderungsvertrages vgl. OG, Urteil vom 10. August 1962 - Za 22,62 - (OGA Bd. 3 S. 290).

GERHARD KIRSCHNER, Staatsanwalt beim Generalstaatsanwalt der DDR

Staatsanwaltschaftliche Gesetzlichkeitsaufsicht auf dem Gebiet des Arbeitsvertragsrechts

Die Aufsicht der Staatsanwaltschaft zur Gewährleistung der sozialistischen Gesetzlichkeit erstreckt sich auch auf die Anwendung und Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen, die sich mit der Begründung, Änderung und Beendigung von Arbeitsrechtsverhältnissen befassen. Entsprechend der Spezifik dieses Rechtsgebiets konzentriert sich die Aufsicht auf die Auswertung von Konfliktkommissionsbeschlüssen, die Überprüfung der Eingaben der Werk tätigen und die Wahrnehmung der Rechte des Staatsanwalts im arbeitsrechtlichen Verfahren.

Zur Entwicklung der Arbeitsrechtskonflikte

Aus der Entwicklung der Arbeitsrechtskonflikte sind zwei Tendenzen erkennbar:

1. Die Anzahl der Arbeitsrechtssachen nimmt seit Jahren ab. Diese Entwicklung beweist, daß sich besonders seit dem Inkrafttreten des Gesetzbuchs der Arbeit die sozialistische Gesetzlichkeit weiter gefestigt hat.

2. Ungeachtet dessen treten noch immer erhebliche Verletzungen arbeitsrechtlicher Bestimmungen auf, mit denen sich die Rechtspflegeorgane beschäftigen müssen.

Die Ursachen der Konflikte bestehen meist darin, daß die Leiter und die leitenden Mitarbeiter der Betriebe wichtige arbeitsrechtliche Bestimmungen nicht kennen oder es nicht verstehen, sie unter den Bedingungen ihres Betriebes richtig anzuwenden. So wird beispielsweise noch immer nicht in allen Betrieben bei der Einstellung eines Werk tätigen ein schriftlicher Arbeitsvertrag ab-