

## ungesetzliche arbeitsrechtliche Vereinbarungen überhaupt Vorgehen zu können.

Soweit im GBA oder in anderen arbeitsrechtlichen Bestimmungen Regelungen über Einspruchsmöglichkeiten enthalten sind, dürfen sie nicht so verstanden werden, als ob nur in diesen erwähnten Fällen eine Überprüfungsmöglichkeit besteht; vielmehr sind sie so aufzufassen, daß sie Besonderheiten der Überprüfung regeln, wie z. B. die Einhaltung von Frist- und Formvorschriften oder die Zulässigkeit des Rechtsweges. Betrachtet man unter diesem Aspekt § 36 GBA, so ergibt sich, daß er als Besonderheit bei Kündigungen, Entlassungen und Aufhebungsverträgen festlegt, daß gegen diese arbeitsrechtlichen Maßnahmen der Einspruch innerhalb einer Frist von 14 Tagen bei der Konfliktkommission bzw. dem Kreisgericht eingelegt werden muß. Dieser spezielle Inhalt des § 36 GBA macht auch deutlich, warum es abwegig und nicht erforderlich ist, durch Analogie ein Einspruchsrecht aus § 36 GBA für den Änderungsvertrag oder andere arbeitsrechtliche Vereinbarungen abzuleiten.

Forderungen auf analoge Anwendung von arbeitsrechtlichen Vorschriften sind besonders dann abzulehnen, wenn sie auf eine unzumutbare Benachteiligung der Werk tätigen hinauslaufen. Das trifft auf die Forderung von Haber\* zu, die in § 36 GBA enthaltene Einspruchsfrist von 14 Tagen auf Einsprüche gegen den Änderungsvertrag anzuwenden. Nach der jetzigen Fassung des GBA kann jeder Werk tätige unbefristet gegen den Änderungsvertrag Vorgehen. Sein Vertrauen in die sozialistische Rechtspflege würde erschüttert werden, wenn ihn gerade im Konfliktfall die Rechtspflegeorgane durch analoge Anwendung der Fristbestimmung des § 36 GBA in der Wahrnehmung seines Einspruchsrechts hinderten. Zwar wäre eine Befristung des Einspruchsrechts für alle arbeitsrechtlichen Vereinbarungen zu erwägen, jedoch nur de lege ferenda. Dabei wäre aber auch zu beurteilen, ob und welche nachteiligen gesellschaftlichen Erscheinungen durch das Fehlen einer Frist

9 Vgl. den Beitrag von Haber in diesem Heft.

## dZcektsprackuHCf

### Arbeitsrecht

§§ 2 Abs. 1, 94 Abs. 2, 116 GBA.

1. Solange trotz Invalidisierung das Arbeitsrechtsverhältnis fortbesteht und nicht vereinbarungsgemäß ruht, ist der Werk tätige berechtigt, von dem Betrieb seine tatsächliche Beschäftigung zu fordern. Das Recht des Werk tätigen kann nur auf Grund einer darauf gerichteten Erklärung mit Hilfe einer dahingehenden Vereinbarung der Parteien verwirklicht werden.

2. Durch das Zusammentreffen der ärztlich festgestellten Invalidität des Werk tätigen in der Bedeutung einer Arbeitsbefreiung für die vereinbarte Arbeit mit der berechtigten Forderung des Werk tätigen auf tatsächliche Beschäftigung besteht für den Betrieb dieselbe Lage, wie sie der Regelung des § 94 Abs. 2 GBA zugrunde liegt.

3. Die Verpflichtung in § 94 Abs. 2 GBA ist inhaltlich auf die Gestaltung des Arbeitsrechtsverhältnisses mit dem Werk tätigen gerichtet und gehört zum Aufgabenbereich des Betriebsleiters oder der von ihm mit derartigen Aufgaben betrauten Mitarbeiter. Die Verletzung dieser gesetzlichen Pflicht durch schuldhaftes Tun oder Unterlassen des Betriebsleiters oder von ihm betrauter Mitarbeiter begründet gegebenenfalls die Verpflichtung

für das Einspruchsrecht denn bisher überhaupt aufzutreten sind.

2. Wann sind Einwände gegen arbeitsrechtliche Vereinbarungen berechtigt?

Das GBA sagt nichts darüber, unter welchen Voraussetzungen Einwände gegen einen Aufhebungsvertrag oder andere arbeitsrechtliche Vereinbarungen berechtigt sind. Nach der Praxis der Konfliktkommissionen, die gewiß auch mit den Entscheidungen der Gerichte übereinstimmt, sind Einwände dann anzuerkennen, wenn die arbeitsrechtliche Vereinbarung

- gegen ein gesetzliches Verbot verstößt,
- den Prinzipien des sozialistischen Gemeinschaftslebens und der sozialistischen Moral widerspricht,
- auf arglistiger Täuschung, widerrechtlicher Drohung oder einem Irrtum beruht.

Ein Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot liegt beispielsweise vor, wenn der Betrieb unter Verletzung des § 33 GBA den Aufhebungsvertrag mündlich abschließt. Hierzu wird im wesentlichen der Auffassung von Haber in diesem Heft gefolgt. In diesem Zusammenhang muß noch darauf hingewiesen werden, daß § 23 GBA speziell vorschreibt, wie bei Arbeitsverträgen, die nicht den gesetzlichen Bestimmungen entsprechen, zu verfahren ist.

Prinzipien des sozialistischen Gemeinschaftslebens werden beispielsweise dann verletzt, wenn der Betrieb einen Aufhebungsvertrag abschließt, weil der Werk tätige eine kurze Freiheitsstrafe verbüßen muß. Hier verlangt das sozialistische Gemeinschaftsleben, daß der Werk tätige bei leichten Straftaten in seinem bisherigen Arbeitskollektiv verbleibt und von ihm erzogen wird.

Bei Einwänden, die mit einer widerrechtlichen Drohung begründet werden, beachten die Konfliktkommissionen mitunter nicht, daß es sich um eine rechtswidrige Drohung handeln muß, unter der die arbeitsrechtliche Vereinbarung zustande gekommen ist. Ein Betrieb hat nicht widerrechtlich gedroht, wenn er dem Werk tätigen eröffnet, daß er im Fall» des Nichtzustandekommens eines Änderungsvertrages wegen Ungeeignetheit kündigen müsse, und die Ungeeignetheit auch vorliegt.

des Betriebs, dem hierdurch geschädigten Werk tätigen Schadenersatz zu leisten.

OG, Urt. vom 25. Februar 1966 - Za 1/66.

Der Kläger war bei dem Verklagten seit 1945 als Abrechnungskassierer und seit Dezember 1959 wegen seines schlechten Gesundheitszustandes auf Grund eines Änderungsvertrages als Nachkassierer beschäftigt. Mit Wirkung vom 15. Februar 1962 wurde er wegen seines Asthmaleidens invalidisiert. Der Verklagte hat im Laufe der Jahre 1962 und 1963 wiederholt versucht, das Arbeitsrechtsverhältnis mit dem Kläger durch Aufhebungsvertrag zu beenden. Der Kläger war jedoch hiermit nicht einverstanden. Die Absicht des Verklagten, das Arbeitsrechtsverhältnis im Oktober 1963 bzw. Februar 1964 fristgemäß zu kündigen, weil der Kläger wegen seiner Invalidität nicht mehr in der Lage sei, die Tätigkeit eines Nachkassierers auszuüben, scheiterte daran, daß zunächst die Zustimmung der Abteilungsgewerkschaftsleitung nicht vorlag und die Konfliktkommission in ihrer Beratung vom 24. September 1963 die Kündigung für unwirksam erklärte bzw. später die Abteilungsgewerkschaftsleitung und der Rat des Kreises nicht zustimmten.

Mit seinem Antrag an die Konfliktkommission vom 21. Januar 1964 forderte der Kläger, den Verklagten zu verpflichten, ihm für die Zeit vom 16. Februar 1962 bis 31. Dezember 1963 als Schadenersatz für entgangenen