

zialistischen Gesetzlichkeit (§ 22 StAG) den Antrag. Es kann und darf deshalb den übrigen Beteiligten des Rechtsstreits nicht gestattet sein, ein so eingeleitetes Verfahren durch Klagerücknahme rückgängig zu machen. Insoweit bedarf es tatsächlich einer Einschränkung gegenüber der üblichen Stellung der Parteien. Im übrigen besteht hierzu jedoch keine Notwendigkeit. Dieser Tatsache trägt § 30 Abs. 3 FVerfO durch den Hinweis auf die Möglichkeit der Antragstellung und der Vernehmung als Partei Rechnung. Auch die ergehende Entscheidung wirkt für und gegen die Beteiligten selbst und generell.

Weder § 60 FGB noch § 30 Abs. 3 FVerfO geben Auskunft darüber, ob die Entscheidung sofort Rechtskraft erlangt oder ob sie der Berufung unterliegt. Folgt man der vorstehend vertretenen Auffassung, so ergibt sich, daß die Berufung zulässig sein muß. Diese Rechtsansicht steht nicht im Widerspruch zur Antragstellung durch den Staatsanwalt. Sie geht vielmehr von dem generellen Grundsatz des sozialistischen Zivilprozesses

aus, nach dem alle Entscheidungen der ersten Instanz — um eine solche handelt es sich ungeachtet aller Besonderheiten auch hier — mit der Berufung angreifbar sind, insbesondere dann, wenn für die Parteien bedeutsame Fragen zur Entscheidung stehen (§ 40 AnglVO). Jede andere Auffassung würde die Parteien gegenüber den Fällen benachteiligen, in denen ein Kassationsantrag gestellt wird. Kommt es hier zu einer Aufhebung und Zurückverweisung der Sache in die erste Instanz, so ist gegen die dann ergehende Entscheidung die Berufung zulässig.

Demnach kann abschließend festgestellt werden, daß entgegen der von Krüger vertretenen Auffassung das Verfahren nach § 60 FGB, § 30 Abs. 3 FVerfO lediglich mit dem Verfahren nach § 18 AGO, nicht jedoch mit dem Kassationsverfahren Ähnlichkeiten aufweist. In Übereinstimmung mit dem Wortlaut des § 30 Abs. 3 FVerfO ist davon auszugehen, daß eine Einschränkung der Parteistellung nur hinsichtlich der Einleitung und Beendigung des Verfahrens gegeben ist.

## Zur Diskussion

ALFRED BAUMGART, wiss. Mitarbeiter am Lehrstuhl Arbeitsrecht der Deutschen Akademie für Staats- und Rechtswissenschaft „Walter Ulbricht“

### Kann eine fristgemäße Kündigung oder fristlose Entlassung in einen Aufhebungsvertrag umgewandelt bzw. durch ihn ersetzt werden?

Die Rationalisierungskonferenz machte deutlich, welche Auswirkungen unsere gegenwärtige ökonomische Entwicklung auf die Veränderung der Struktur und den Einsatz der Arbeitskräfte hat<sup>1</sup> und wie bedeutsam die richtige Anwendung der Bestimmungen des Gesetzbuchs der Arbeit über den Abschluß, die Änderung und die Auflösung von Arbeitsverträgen ist.

In Vorbereitung der 11. Plenartagung des Obersten Gerichts wurde u. a. festgestellt, daß besonders im Bezirk Potsdam sehr häufig fristgemäße Kündigungen und fristlose Entlassungen in Aufhebungsverträge umgewandelt werden. Einige Kreisgerichte forderten von Betrieben, in jedem Fall statt der fristgemäßen Kündigung einen Aufhebungsvertrag abzuschließen. Bemerkenswert ist, daß einige Gewerkschaftsorgane diese Orientierung billigen und fördern. Zum anderen wurde in Entscheidungen von Kreisgerichten die Umwandlung durch die Bestätigung von Klagerücknahmen oder Einigungen der Parteien zugelassen. Damit ergibt sich die Frage, ob solch eine Umwandlung zulässig ist oder im Ergebnis zur Umgehung der Kündigungsschutzbestimmungen und zur Benachteiligung der Werktätigen führt.

#### Zum Anwendungsbereich von Aufhebungsvertrag, fristgemäßer Kündigung und fristloser Entlassung

Nach der Regelung im Gesetzbuch der Arbeit kann ein unbefristeter Arbeitsvertrag durch Aufhebungsvertrag (§ 31 Abs. 1 GBA), fristgemäße Kündigung (§ 31 Abs. 2 GBA) oder fristlose Entlassung (§ 32 GBA i. Verb. m. § 109 GBA) aufgelöst werden. Alle drei Formen sind arbeitsrechtliche Mittel zur Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses, die unseren gesellschaftlichen Erfordernissen entsprechen. Sie unterscheiden sich jedoch in der rechtlichen Ausgestaltung und den dementsprechenden differenzierten Anwendungsmöglichkeiten.

#### Der Aufhebungsvertrag

Der Aufhebungsvertrag ist eine Vereinbarung zwischen dem Werktätigen und dem Betrieb, durch die der Arbeitsvertrag aufgelöst wird. Er erfordert also zwei übereinstimmende Willenserklärungen, die auf die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses gerichtet sein müssen. Auf Grund dieser Interessenübereinstimmung zwischen dem Werktätigen und dem Betrieb — in der die in unserer sozialistischen Gesellschaft objektiv vorhandene Übereinstimmung der gesellschaftlichen und der persönlichen Interessen anschaulich zum Ausdruck kommt — ist der Aufhebungsvertrag das unseren sozialistischen Arbeitsverhältnissen entsprechende arbeitsrechtliche Mittel zur Auflösung des Arbeitsvertrages. Deshalb orientiert § 31 Abs. 1 GBA die Arbeitsvertragspartner auch vorrangig auf die Auflösung des Arbeitsvertrages durch einen Aufhebungsvertrag<sup>2</sup>.

Da zum Abschluß eines Aufhebungsvertrages das Einverständnis des Werktätigen vorliegen muß, sind weitere, dem Schutz des Werktätigen dienende Voraussetzungen im Grunde nicht erforderlich. Nach dem Gesetz müssen weder inhaltlich feststehende Gründe vorliegen noch muß vorher die Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung oder eines staatlichen Organs eingeholt werden. Die gewerkschaftliche Mitwirkung ist zwar nicht Voraussetzung für die Wirksamkeit des Aufhebungsvertrages, sollte aber zur Gewährleistung des gewerkschaftlichen Mitwirkungsrechts stets beachtet und von den Rechtspflegeorganen mit allen geeigneten Mitteln angestrebt werden<sup>3</sup>. Die von § 33 GBA geforderte Schriftform und die Angabe der Gründe sind jedoch Voraussetzung für das Zustandekommen des Aufhebungsvertrages. Das Gesetz stellt insoweit an den Aufhebungsvertrag und die vom Betrieb ausgesprochene Kündigung oder fristlose Entlas-

<sup>1</sup> Vgl. Mittag, „Komplexe sozialistische Rationalisierung — eine Hauptrichtung unserer ökonomischen Politik bis 1970“, Die Wirtschaft vom 30. Juni 1966, Nr. 26, Beilage, S. 30; Heinwarth, „Sozialistische Rationalisierung, Betriebsklima und Arbeitsvertragsrecht“, NJ 1966 S. 525 ff.

<sup>2</sup> Zur Bedeutung des Aufhebungsvertrages vgl. Insb. Stelter, Das Recht der Kündigung, Berlin 1958, S. 14 ff.; Stelter, Die Auflösung des Arbeitsvertrages, Schriftenreihe über Arbeitsrecht, Heft 10, Berlin 1965, S. 13 ff.

<sup>3</sup> so auch Strasberg, „Zur Wirksamkeit arbeitsrechtlicher Verfahren“, NJ 1966 S. 531 ff. (532)).