

sung die gleichen Anforderungen. Aus dem Zusammenhang des § 33 mit dem § 36 GBA folgt, daß auch der auf Anregung des Betriebes abgeschlossene Aufhebungsvertrag der Überprüfung und damit zugleich einer gewissen rechtlichen Wertung durch Konfliktkommissionen und Gerichte unterliegen soll.

Aus diesen Darlegungen geht hervor, daß der Abschluß eines Aufhebungsvertrages nicht unbegrenzt und aus jedem beliebigen Grunde zulässig ist.

Eine gewisse Einschränkung der Anwendbarkeit des Aufhebungsvertrages ergibt sich zunächst aus seinem Vertragscharakter. Der Aufhebungsvertrag kann immer nur dann die geeignete Form zur Auflösung des Arbeitsvertrages sein, wenn beide Vertragspartner mit der Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses einverstanden sind. Vom Willen der beiden Vertragspartner, von ihrer Einsicht in die Notwendigkeit der Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses hängt es zunächst ab, ob ein Aufhebungsvertrag zustande kommt. Natürlich kann der Betrieb den Werkträgern von der Notwendigkeit seines Ausscheidens überzeugen. Dies muß in einer sachlichen Art und Weise geschehen und mit einer Unterstützung bei der Beschaffung eines anderen zumutbaren Arbeitsplatzes verbunden sein. Der Betrieb hat jedoch alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Willensbildung des Werkträgern in unzulässiger Weise zu beeinflussen. Nur in diesem Sinne kann auch die Orientierung des § 31 Abs. 1 GBA verstanden werden. Lehnt der Werkträger nach einer oder auch nach mehreren sachlichen Aussprachen den Abschluß eines Aufhebungsvertrages ab, obwohl die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses notwendig ist, dann kann der Betrieb unter Beachtung der gesetzlichen Voraussetzungen und Erfordernisse von seinem Kündigungsrecht Gebrauch machen.

Eine weitere Einschränkung der Anwendbarkeit des Aufhebungsvertrages ergibt sich aus § 31 Abs. 4 GBA. Danach sollen die Partner des Aufhebungsvertrages überprüfen, inwieweit die im Aufhebungsvertrag zum Ausdruck kommende subjektive Interessenübereinstimmung zwischen dem Betrieb und dem Werkträgern auch objektiv mit den Interessen der sozialistischen Gesellschaft und damit natürlich auch des einzelnen Werkträgern zu vereinbaren ist. Bemerkenswert ist dabei, daß das Gesetzbuch der Arbeit hier nicht von betrieblichen, sondern von „gesellschaftlichen Interessen“ spricht. Daraus folgt, daß der Abschluß eines Aufhebungsvertrages unter bestimmten Umständen zwar nicht den engeren betrieblichen Interessen zu entsprechen braucht, gesellschaftlich aber durchaus gerechtfertigt sein kann. Verstöße gegen die gesellschaftlichen und die persönlichen Interessen von seiten des Betriebes können zur Rechtsunwirksamkeit des Aufhebungsvertrages führen.

In der Literatur wird der Anwendungsbereich des Aufhebungsvertrages zum Teil mit dem der fristgemäßen Kündigung gleichgesetzt. So hält *Steller*⁴ einen Aufhebungsvertrag auf Initiative des Betriebes nur dann für gerechtfertigt und begründet, wenn die gleichen Voraussetzungen wie bei einer fristgemäßen Kündigung (§ 31 Abs. 2 GBA) vorliegen⁵.

Diese Einschränkung ist m. E. nicht mit der Notwendigkeit, den Werkträgern vor einem Mißbrauch des Aufhebungsvertrages zu schützen, zu rechtfertigen und dürfte auch im Gesetz keine Stütze finden. Zustimmung muß man Stelter jedoch, wenn er zu der Auffassung gelangt, daß eine „gesellschaftliche Notwendigkeit zur Auflösung eines Arbeitsvertrages für den Betrieb nur in den

4 Vgl. Stelter, Die Auflösung des Arbeitsvertrages, a. a. O., S. 16.

5 Vgl. auch Haber, „Einige Bemerkungen zum Änderungs- und Aufhebungsvertrag“, NJ 1966 S. 537 f.

Fällen vorliegt, in denen ihm entsprechend § 31 Abs. 2 Buchst. a bis c eine fristgemäße Kündigung gestattet ist“⁶. Trotzdem braucht ein Aufhebungsvertrag, der auf Initiative des Betriebes ohne Vorliegen eines gesetzlichen Kündigungsgrundes abgeschlossen wird, nicht gegen gesellschaftliche oder persönliche Interessen zu verstoßen, sondern kann auch dann mit den gesellschaftlichen und persönlichen Interessen zu vereinbaren sein. Die Rechtspflegeorgane sollten in diesen Fällen aber besonders sorgfältig die Gründe für den Abschluß des Aufhebungsvertrages untersuchen. Stellen sie dabei einen Verstoß gegen gesellschaftliche oder persönliche Interessen fest — und das wird immer dann der Fall sein, wenn der Betrieb mit Hilfe des Aufhebungsvertrages die gesetzlichen Kündigungsschutzbestimmungen umgehen will —, dann kann das zur Rechtsunwirksamkeit des Aufhebungsvertrages führen.

Die fristgemäße Kündigung

Aus dem Charakter der fristgemäßen Kündigung als einseitiger, rechtsgestaltender, empfangsbedürftiger Willenserklärung ergibt sich die Notwendigkeit, den Ausspruch einer fristgemäßen Kündigung durch den Betrieb von ganz bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen und Erfordernissen abhängig zu machen, die dem Schutz des Werkträgern vor ungerechtfertigten Kündigungen dienen. Während der Werkträger aus jedem für ihn bedeutsamen Grunde kündigen kann (§ 31 Abs. 2 GBA), ist das Kündigungsrecht des Betriebes eingeschränkt. Der Betrieb darf nur beim Vorliegen der im Gesetz genannten Gründe kündigen (§ 31 Abs. 2 Buchst. a bis c GBA). Außerdem muß vor Ausspruch einer fristgemäßen Kündigung die Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung und bei bestimmten Personengruppen außerdem auch die Zustimmung des zuständigen staatlichen Organs eingeholt werden (vgl. §§ 34 und 35 GBA).

Die fristlose Entlassung

Die fristlose Entlassung ist ebenfalls eine einseitige, rechtsgestaltende, empfangsbedürftige Willenserklärung. Im Gegensatz zur fristgemäßen Kündigung kann sie aber nur vom Betrieb gegenüber dem Werkträgern ausgesprochen werden. Außerdem unterscheidet sie sich vom Aufhebungsvertrag und von der fristgemäßen Kündigung dadurch, daß sie gemäß § 32 i. Verb. m. § 109 GBA als Schutz- und Disziplinarmaßnahme des Betriebes nur bei schwerwiegenden Verletzungen staatsbürgerlicher Pflichten oder der sozialistischen Arbeitsdisziplin ausgesprochen werden kann und zur sofortigen Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses führt. Ihre Anwendung ist außerdem, ähnlich wie die Anwendung der fristgemäßen Kündigung, von ganz bestimmten gesetzlichen Erfordernissen abhängig (vgl. dazu §§ 33, 34 Abs. 2 und 35 GBA).

Die Ersetzung einer fristgemäßen Kündigung durch einen Aufhebungsvertrag

Ist die Orientierung einiger Gerichte und Gewerkschaftsorgane richtig, in allen Fällen auf den Abschluß eines Aufhebungsvertrages bzw. auf die Umwandlung oder Ersetzung fristgemäßer Kündigungen in bzw. durch Aufhebungsverträge zu drängen? Einige Betriebe und Rechtspflegeorgane scheinen § 31 Abs. 1 GBA so verstanden zu haben. Das lag m. E. aber nicht in der Absicht des Gesetzgebers.

Es handelt sich hier um die Umwandlung bzw. Ersetzung einer einseitigen, rechtsgestaltenden, empfangsbedürftigen Willenserklärung in bzw. durch einen zweiseitigen Vertrag. Soweit darunter die einseitige, nur von einem Vertragspartner vorzunehmende Handlung verstanden wird (im folgenden als Umwandlung be-

6 Stelter, ebenda.