

Fristbestimmung deshalb keine Berechtigung mehr habe, weil der Werk-tätige Kenntnis von der Beurteilung erhalten muß<sup>7</sup>. Sicherlich ist eine unverzügliche Klärung von Streitigkeiten von großer Bedeutung, und sie liegt auch im Interesse des Werk-tätigen selbst. Eine generelle Begrenzung der Anfechtungsfrist auf 14 Tage wird aber selbst von den Befürwortern einer solchen Frist für unzureichend gehalten, weil sehr oft erst später Umstände auftreten, die zu einem Änderungsverlangen führen.

Eine Einspruchsfrist könnte nur der Gesetzgeber einführen. Sie ist aber gar nicht wünschenswert, weil gerade die bei Beurteilungsstreitigkeiten gegebene, unseren gesellschaftlichen Verhältnissen gemäße Orientierung der Werk-tätigen darauf abzielt, beanstandete Einschätzungen zunächst innerbetrieblich klären zu lassen. Eine Fristsetzung würde die Rechte der Werk-tätigen beeinträchtigen, wenn diese Klärung nicht binnen 14 Tagen erfolgt ist. Außerdem würden u. U. auch Einsprüche nur erhoben, um die Frist zu wahren, ohne daß vorher versucht wurde, Meinungsverschiedenheiten im Betrieb selbst zu erörtern und Wege zu ihrer Beseitigung ohne Inanspruchnahme der Rechtspflegeorgane zu finden.

### Zu den Anforderungen an Änderungsverträge

Der Änderungsvertrag hat zur Durchsetzung der technischen Revolution, in deren Verlauf neue Arbeitsplätze entstehen und andere Arbeitsbereiche wegfallen, große Bedeutung. Mit ihm wird das — fortbestehende — Arbeitsrechtsverhältnis inhaltlich variabler gestaltet. Die unbedingte Willensübereinstimmung der Partner sichert die Übereinstimmung der Interessen des einzelnen Werk-tätigen mit denen der Gesellschaft und stellt höhere Anforderungen an die Leitung der Betriebe, um diese Übereinstimmung zu gewährleisten.

Gerade auf diesem Gebiet führen Mängel in der Arbeit mit den Menschen oft zu durchaus vermeidbaren Konflikten.

Durch die Möglichkeit, den Inhalt der arbeitsrechtlichen Beziehungen unter Berücksichtigung der ständigen Entwicklung und Veränderung der gesellschaftlichen, betrieblichen und persönlichen Verhältnisse durch eigenes, verantwortungsbewußtes Verhalten selbst neu zu gestalten, wird die Beständigkeit des Arbeitsrechtsverhältnisses gewahrt und gefestigt. Gehen die Gerichte bei ihrer Rechtsanwendung hiervon aus, so werden sie auch den Anforderungen gerecht, die sich aus der komplexen sozialistischen Rationalisierung in Verbindung mit der konsequenten Verwirklichung des neuen ökonomischen Systems der Planung und Leitung ergeben. Aus diesen Anforderungen ist auch die Frage nach dem Wesen des Änderungsvertrags zu beantworten.

Die Wesensähnlichkeit des Änderungsvertrags mit dem Arbeitsvertrag liegt auf der Hand, weil lediglich andere Bedingungen an die Stelle der bisherigen treten, ohne daß insgesamt die Kontinuität des Arbeitsrechtsverhältnisses beeinträchtigt wird. Daraus ergibt sich gleichzeitig, daß der Auffassung Habers, ein Änderungsvertrag beende ebenso wie eine fristlose Entlassung oder eine Kündigung einen Arbeitsvertrag<sup>8</sup>, nicht gefolgt werden kann.

Für den Änderungsvertrag ist doch gerade die Fortsetzung des Arbeitsrechtsverhältnisses und nicht seine Beendigung charakteristisch. Demnach ist auch die von verschiedenen Arbeitsrichtern vertretene Ansicht, der Änderungsvertrag enthalte zumindest Elemente des Aufhebungsvertrags, unrichtig. Es besteht daher kein Grund, von der Rechtsansicht abzugehen, daß der An-

derungsvertrag ein Arbeitsvertrag im Sinne der §§ 20 Abs. 2, 23 GBA ist<sup>9</sup>.

Der Vertragscharakter des Änderungsvertrags läßt es nicht zu, eine fehlende Zustimmung des Werk-tätigen zur Änderung von Arbeitsbedingungen durch eine Weisung zu ersetzen<sup>10 11</sup>. So hat das Kreisgericht Bitterfeld im Verfahren KA 4/65 zutreffend einen Werkleiter kritisiert, der durch Weisung einen Mitarbeiter verpflichtete, gegen seinen Willen eine ständige Tätigkeit in der Materialverwaltung auszuüben. Ähnliche Erscheinungen gibt es auch in Betrieben des Braunkohlenbergbaus und — wie die PRISMA-Sendung am 14. April 1966 zeigte — auch in der Volkswerft Stralsund, wo Werk-tätige vor die Alternative gestellt wurden, einen Änderungsvertrag zu unterschreiben oder auf Weisung an einem anderen Arbeitsplatz zu arbeiten.

Abgesehen davon, daß auch bei notwendiger vorübergehender Ausübung einer anderen Arbeit in erster Linie auf eine Übereinstimmung mit dem Werk-tätigen zu orientieren ist, ist gegen dessen Willen eine auf Weisung beruhende Übertragung einer anderen Arbeit — von den gesetzlich geregelten Besonderheiten des § 26 GBA abgesehen — über einen Monat hinaus unzulässig (§ 25 Abs. 1 GBA).

Es kommt auch dann kein Änderungsvertrag zustande, wenn die durch Weisung erfolgte Übertragung einer anderen Arbeit in Verbindung mit einer Disziplinarmaßnahme ausgesprochen worden ist. Daran ändert auch nichts, wenn die Weisung als „Änderungsvertrag“ bezeichnet wird, der Werk-tätige aber gar nicht mitgewirkt hat, wie das in einem Betrieb im Kreis Gardelegen geschehen ist. Ausschlaggebend für das Zustandekommen eines Änderungsvertrags ist vielmehr ausnahmslos eine Willensübereinstimmung der Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses (Abschn. I Ziff. 5 des Beschlusses).

Die Wirksamkeit einer auf Willensübereinstimmung beruhenden Änderung des Arbeitsrechtsverhältnisses kann nicht von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden. Befürworter zusätzlicher „Änderungsgründe“ übersehen, daß solche Forderungen vom Gesetz nicht erhoben werden und durch die Rechtsprechung nicht eingeführt werden können.

Welche Voraussetzungen insoweit, vorliegen müssen, ist in Abschn. I Ziff. 6 des Beschlusses dargelegt. Der Schutz vor einer mißbräuchlichen Anwendung des Änderungsvertrags ist durch die in Abschn. I Ziff. 8 Buchstabe b) genannten Überprüfungsgesichtspunkte gewährleistet. Auf die Forderung, den Vertrag schriftlich abzufassen (§ 30 GBA) kann ebenso wenig verzichtet werden wie bei Abschluß des Arbeitsvertrags selbst. Das ergibt sich aus dem Charakter des Änderungsvertrags als Arbeitsvertrag. Ein Änderungsvertrag, der nicht schriftlich abgefaßt ist, ist trotz vorliegender Willensübereinstimmung fehlerhaft. Die Beseitigung des Mangels ist erforderlich (vgl. Abschn. I Ziff. 10 Buchst. a des Beschlusses).

Bereits bei der Erörterung der Abschlußbeurteilung wurde darauf hingewiesen, daß eine sich aus analoger Rechtsanwendung ergebende Einschränkung der Rechte der Werk-tätigen unzulässig ist. Beim Änderungsvertrag kommt noch hinzu, daß er ein Rechtsverhältnis ist, das eine zeitliche Einschränkung der Einspruchsmöglichkeiten nicht zuläßt. Es geht hier wie beim Arbeitsver-

<sup>9</sup> Vgl. O.G., Urteil vom 10. August 1962 — Za 22/62 — (OGA Bd. 3 S. 290, Arbeit und Arbeitsrecht 1963, Heft 1, S. 22).

<sup>10</sup> Das ist in Ziff. 4 des in diesem Heft veröffentlichten Plenarbeschlusses zur Tätigkeit der Gerichte bei der Entscheidung von Streitfällen über Änderungs- und Aufhebungsverträge vom 28. September 1966 klargestellt worden.

<sup>11</sup> Vgl. dazu Haas / Sieber, „Änderungs- und Aufhebungsverträge sind als Disziplinarmaßnahme unzulässig“, in diesem Heft.

<sup>7</sup> Eine solche Auffassung vertritt Bredeimitz, a. a. O., S. 232.

<sup>8</sup> Vgl. Haber, „Einige Bemerkungen zum Änderungs- und Aufhebungsvertrag“, NJ 1966 S. 537.