

trag um eine auf lange Sicht vorgenommene Ausgestaltung arbeitsrechtlicher Beziehungen. Die Beseitigung von Mängeln muß daher auch uneingeschränkt zulässig sein<sup>12</sup>.

### Zur Behandlung von Aufhebungsverträgen

Das Gesetzbuch der Arbeit trägt den gesellschaftlichen, betrieblichen und persönlichen Bedürfnissen nach einer Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses dadurch Rechnung, daß es den Partnern mit dem Aufhebungsvertrag, der Kündigung und der fristlosen Entlassung unterschiedlich ausgestaltete rechtliche Mittel zur Verfügung stellt.

Der Rechtsstellung des Werktätigen im Arbeiter- und Bauern-Staat entspricht es, daß jede Beendigung eines Arbeitsrechtsverhältnisses auf Initiative des Betriebs durch ausreichende Gründe gerechtfertigt sein muß. Das gilt besonders für die Kündigung und die fristlose Entlassung (vgl. Abschn. II Ziff. 14 des Beschlusses). Aber auch ein auf Initiative des Betriebs zustande gekommener Aufhebungsvertrag muß einem rechtlich zu billigen gesellschaftlichen oder betrieblichen Bedürfnis Rechnung tragen. Deshalb darf er nicht abgeschlossen werden, um die dem Schutz des Werktätigen dienenden gesetzlichen Anforderungen an eine vom Betrieb ausgehende Kündigung zu umgehen (Abschn. II Ziff. 16 des Beschlusses).

Im GBA sind dazu außer dem Hinweis in § 31 Abs. 4, daß beim Abschluß eines Aufhebungsvertrags die gesellschaftlichen und persönlichen Interessen zu berücksichtigen sind, keine näheren Hinweise enthalten. Das hat in der betrieblichen und gerichtlichen Praxis zu unterschiedlichen Auffassungen über die Zulässigkeit und den Anwendungsbereich eines auf Initiative des Betriebs abgeschlossenen Aufhebungsvertrags geführt. Zum Teil werden von den Gerichten die gleichen Anforderungen gestellt, wie sie das Gesetz für eine vom Betrieb ausgehende Kündigung in § 31 Abs. 2 GBA stellt. Damit wird jedoch gerade die im Gesetz vorgesehene Möglichkeit, genügend Raum für eigenes, verantwortungsbewußtes Handeln zu belassen und durch entsprechende Willensübereinstimmung über die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses zu entscheiden, ungerechtfertigt eingeengt. Verfehlt ist auch die Auffassung, grundsätzlich keine inhaltliche Überprüfung zuzulassen. Das birgt nicht nur die Gefahr einer unzulässigen Willens-

<sup>12</sup> vgl. dazu Kirschner, „Staatsanwaltschaftliche Gesetzesaufsicht auf dem Gebiet des Arbeitsvertragsrechts“, NJ 1966 S. 538, dessen Ausführungen zuzustimmen ist.

beeinflussung in sich, sondern würde auch den Weg für eine Umgehung der Bestimmungen über Kündigung und fristlose Entlassung ebnen.

Beide Auffassungen verkennen den unterschiedlichen Charakter und den daraus folgenden unterschiedlichen Anwendungsbereich des Aufhebungsvertrags und der Kündigung und lassen grundlegende Hinweise im GBA außer Betracht.

Eine Kündigung setzt voraus, daß eine andere Arbeit im Betrieb mit dem Werktätigen nicht vereinbart werden kann (§ 31 Abs. 4 Satz 2 GBA). Der Betrieb wird auch verpflichtet, den Werktätigen bei der Aufnahme einer Arbeit in einem anderen Betrieb zu unterstützen (§ 31 Abs. 4 Satz 3 GBA). Die Initiative des Betriebs muß also stets darauf gerichtet sein, dem Werktätigen eine andere Arbeit zu sichern. Führen solche Bemühungen zum Erfolg, so wird eine Kündigung überflüssig, und es kann zu einem Änderungs- oder Aufhebungsvertrag kommen.

Daraus ergibt sich der allgemeine Maßstab, daß der Aufhebungsvertrag dann das zulässige und geeignete Mittel für die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses ist, wenn es für den Werktätigen auf Grund der Sachlage nicht auf die in den Kündigungsbestimmungen für ihn enthaltenen Rechtsgarantien ankommt (vgl. Abschn. II Ziff. 16 und 18 Buchst. b des Beschlusses).

Dem Wesen des Aufhebungsvertrags entspricht es, daß beim Vorliegen der Willensübereinstimmung — die schriftlich fixiert sein muß — keine überspitzten Anforderungen an die für die Aufhebung maßgebenden Gründe gestellt werden können. Sie unterliegen erforderlichenfalls jedoch in der angegebenen Richtung der Nachprüfung durch das Gericht.

Der Sicherung dieser Überprüfbarkeit dient die als selbständige Wirksamkeitsvoraussetzung anzusehende zwingende Angabe der für die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses maßgebenden Gründe. Eine mit den wirklichen Umständen des Aufhebungsvertrags nicht übereinstimmende Begründung führt daher auch zur Rechtsunwirksamkeit des Vertrags.

Die Verpflichtung zur Angabe der wirklichen Aufhebungsgründe gewährleistet auch, daß die anderweitige Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses nach einer ausgesprochenen Kündigung bzw. Entlassung in Form eines Aufhebungsvertrags nicht doch auf die ursprünglichen Kündigungs- bzw. Entlassungsgründe hinausläuft, sondern der Aufhebungsvertrag tatsächlich den hierfür maßgebenden Grundsätzen entspricht.

## Richtlinie des Plenums des Obersten Gerichts der DDR zur Anwendung des § 38 Gesetzbuch der Arbeit

### — Verfahren bei Streitfällen über die Anfertigung und den Inhalt von Abschlußbeurteilungen der Werktätigen —

Richtlinie Nr. 21 vom 28. September 1966.

Die Beurteilung der Tätigkeit, der Leistungen und des Verhaltens eines Werktätigen beim Ausscheiden aus dem Betrieb gemäß § 38 GBA (Abschlußbeurteilung) hat für die Stellung des Werktätigen im Arbeitsprozeß wie für die Leitungstätigkeit im bisherigen Betrieb und in anderen Betrieben gleichermaßen Bedeutung. Die Beurteilung gibt die Entwicklung des Menschen bei der Arbeit und durch die Arbeit wieder. Sie berechtigt den Werktätigen, sich auf die Einschätzung seiner Tätigkeit, seiner Leistungen und seines Verhaltens gegenüber anderen Betrieben zu berufen.

Die Beurteilung ist Instrument der sozialistischen Leitungstätigkeit und Menschenführung. Aus ihr wird

sichtbar, wie der Betrieb mit dem Werktätigen gearbeitet hat, wie er seine Fähigkeiten förderte und ihm half, Schwächen zu überwinden. Sie gibt Aufschluß über die an den Werktätigen gestellten Anforderungen sowie über seine Bemühungen, ihnen gerecht zu werden. Damit ist sie sowohl Ausdruck als auch Mittel der Erziehung und Selbsterziehung des Werktätigen und spielt im Prozeß der Herausbildung sozialistischer Arbeiterpersönlichkeiten eine große Rolle.

Die Abschlußbeurteilung muß unter den Bedingungen der zweiten Etappe des neuen ökonomischen Systems der Planung und Leitung, der Verwirklichung der technischen Revolution und der sozialistischen Rationali-