

Werkstätige bei der Einreichung des Einspruchs auf die Möglichkeit hinzuweisen, gemäß § 26 AGO den Erlaß einer einstweiligen Anordnung zu beantragen. Er kann den Erlaß einer einstweiligen Anordnung beim Kreisgericht, Kammer für Arbeitsrechtssachen, auch dann beantragen, wenn er nach den gesetzlichen Bestimmungen zunächst die Konfliktkommission ange-rufen hat.

18. Die vom Betrieb gemäß § 38 GBA angefertigte, dem Werkstätigen zur Kenntnis gegebene und auf Ver-langen ausgehändigte Abschlußbeurteilung muß mit der zu seinen Kaderunterlagen zu nehmenden Beurteilung identisch sein. Die Gerichte haben bei der Ver-handlung und Entscheidung von Streitfällen über den Inhalt von Abschlußbeurteilungen darauf zu achten, daß zwischen der vom Betrieb angefertigten, dem

Werkstätigen zur Kenntnis gegebenen und auf Verlan-gen ausgehändigten Beurteilung und der in seinen Ka-derunterlagen befindlichen Beurteilung Übereinstim-mung besteht. Gemäß § 23 Abs. 2 AGO können sie hierzu vom Betrieb die Vorlage der Kaderunterlagen fordern. Sofern sie dabei feststellen, daß zwischen den Beurteilungen keine Identität besteht, können sie mit dem Mittel der Gerichtskritik die Beseitigung dieses Umstandes im Sinne des § 8 Abs. 3 Gesetz zur Ände-rung und Ergänzung strafrechtlicher und verfahrens-rechtlicher Bestimmungen vom 17. April 1963 (GBl. I S. 65) verlangen.

Aus der Verpflichtung des Betriebes, eine neue Ab-schlußbeurteilung anzufertigen, ergibt sich, daß die bisherige Beurteilung aus den Kaderunterlagen zu entfernen und die neue aufzunehmen ist.

## **Zur Tätigkeit der Gerichte bei der Entscheidung von Streitfällen über Änderungs- und Aufhebungsverträge (§§ 30, 31 Abs. 1 und 4, 33, 34-Abs. 1, 36 GBA)**

**Beschluß des Plenums des Obersten Gerichts vom 28. September 1966 — I P1B 3/66.**

In Übereinstimmung mit den Erfordernissen der Volks-wirtschaft orientiert das Gesetzbuch der Arbeit auf die Beständigkeit der Arbeitsrechtsverhältnisse zwischen Werkstätigen und Betrieben. Die gesellschaftliche Ent-wicklung bringt jedoch auch das gesellschaftliche, be-triebliche oder persönliche Bedürfnis mit sich, Arbeits-rechtsverhältnisse inhaltlich neu zu gestalten oder zu beenden. Das Gesetz gibt den Werkstätigen und Betrie-ben die Möglichkeit, solchen Bedürfnissen durch eigen-es verantwortungsbewußtes Handeln Rechnung zu tra-gen. Zugleich legt es dafür verbindliche Anforderungen fest, deren Einhaltung der Überprüfung durch die Ge-richte unterliegt.

Zur Gewährleistung einer einheitlichen Rechtsprechung in Streitfällen über Änderungs- und Aufhebungsver-träge ergeht folgender Beschluß:

### **I**

#### **Zur Entscheidung von Streitfällen über Änderungsverträge**

1. Der Änderungsvertrag ist eine Vereinbarung der Part-ner eines Arbeitsrechtsverhältnisses, mit der im Ar-beitsvertrag vereinbarte Bedingungen geändert werden. Seine Funktion besteht darin, das Arbeitsrechtsverhält-nis den sich ständig entwickelnden und verändernden gesellschaftlichen, betrieblichen und persönlichen Ver-hältnissen anzupassen. Er ist das rechtliche Mittel, das bestehende Arbeitsrechtsverhältnis inhaltlich flexibel zu gestalten. Trotz der vereinbarten Änderung bleibt die Kontinuität des Arbeitsrechtsverhältnisses gewahrt.

2. Auf Grund des Änderungsvertrages treten mit dem vereinbarten Zeitpunkt an die Stelle der bisherigen an-dere Bedingungen. Die Identität des Arbeitsrechtsver-hältnisses bleibt gewahrt, soweit die Partner des Ar-beitsrechtsverhältnisses, die sich allein aus der Dauer des Arbeitsrechtsverhältnisses ergebenden gegenseitigen Rechte und Pflichten sowie die nicht vom Ände-rungsvertrag erfaßten Bedingungen des Arbeitsvertra-ges in Betracht kommen. Der Zeitpunkt der Änderung ist im Änderungsvertrag festzulegen. Er kann ge-gebenenfalls durch Auslegung ermittelt werden.

3. Nach Maßgabe der vereinbarten Änderung wird das Arbeitsrechtsverhältnis inhaltlich neu gestaltet. Darin eingeschlossen ist die Wirksamkeit anderer normativer Bestimmungen, die gegebenenfalls auf Grund der geänd-erten Bedingungen Anwendung finden. Der Ände-rungsvertrag hat damit den Charakter eines Arbeits-

vertrages im Sinne der §§ 20 Abs. 2, 23 GBA (vgl. Urteil des Obersten Gerichts vom 10. August 1962 — Za 22/62 — OGA Bd. 3 S. 290; Arbeit und Arbeitsrecht 1963, Heft 1, S. 22).

4. Der Änderungsvertrag ist von der vorübergehenden Übertragung einer anderen Arbeit durch Ausübung des dem Betriebsleiter und den leitenden Mitarbeitern zu-stehenden erweiterten Weisungsrechts zu unter-scheiden. Die Befolgung von Weisungen des Betriebes durch den Werkstätigen rechtfertigt für sich allein nicht die Annahme eines Änderungsvertrages. Das gilt auch dann, wenn der Werkstätige gemäß § 25 Abs. 1 GBA der Übertragung einer anderen Arbeit über einen Monat hinaus zugestimmt hat.

5. Ein Änderungsvertrag kommt durch inhaltlich über-einstimmende Willenserklärungen der Partner des Ar-beitsrechtsverhältnisses zustande. Der Betrieb ist ver-pflichtet, den Änderungsvertrag schriftlich abzuschlie-ßen (§ 30 in Verbindung mit § 20 Abs. 1 Satz 2 GBA; vgl. Urteil des Obersten Gerichts vom 10. August 1962 — Za 22/62 — a.a.O.).

6. Das Recht der Partner eines Arbeitsrechtsverhält-nisses, einen Änderungsvertrag abzuschließen, wird vom Gesetz nicht vom Vorhandensein bestimmter Vor-aussetzungen abhängig gemacht und hierdurch be-schränkt. Das entspricht dem in mannigfaltigen Um-ständen begründeten gesellschaftlichen, betrieblichen und persönlichen Bedürfnis nach einer inhaltlichen Neugestaltung des Arbeitsrechtsverhältnisses. Der Än-derungsvertrag soll solchen Bedürfnissen Rechnung tra-gen und findet hierin seine Rechtfertigung. Eine An-wendung des Änderungsvertrages zu disziplinarischen Zwecken ist als Verstoß gegen § 109 GBA, § 30 in Ver-bindung mit §§ 20 Abs. 2, 23 Abs. 1 GBA unzulässig.

7. Die Mitwirkung der zuständigen betrieblichen Ge-werkschaftsleitung beim Abschluß eines vom Betrieb angeregten Änderungsvertrages ist zu fordern und zu fördern. Die Wirksamkeit eines Änderungsvertrages wird durch die fehlende Verständigung oder Mitwir-kung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftslei-tung jedoch nicht berührt.

8. Der Änderungsvertrag ist überprüfbar.

a) Jeder Vertragspartner hat das Recht, bei der Kon-fliktkommission bzw. beim Gericht die Überprüfung des Änderungsvertrages zu beantragen. Die Ausübung dieses Rechts ist nicht vom Vorhandensein bestimmter Voraussetzungen abhängig.