

b) Die Überprüfung durch das Gericht kann sich ihrem Inhalt nach darauf erstrecken,

- (1) ob ein Änderungsvertrag zustande gekommen ist, insbesondere ob der Änderungsvertrag frei von unzulässiger Beeinflussung der Willensentscheidung des Werk tätigen zustande gekommen ist;
- (2) ob der Inhalt des Änderungsvertrages eindeutig ist bzw. welchen Inhalt er hat;
- (3) ob der Änderungsvertrag dem Gesetz und allgemeinen Prinzipien des sozialistischen Rechts entspricht.

c) Was vom Gericht im Einzelfall überprüft wird, hängt von der verfahrensmäßigen Zielsetzung des Antragstellers ab, die in seinem Antrag anzugeben ist. Das Gericht hat die Parteien bei der Formulierung ihrer Anträge zu unterstützen (§ 30 Abs. 2 AGO). Verletzungen des Gesetzes oder allgemeiner Prinzipien des sozialistischen Rechts hat das Gericht stets zu beachten, auch wenn sich der Antragsteller nicht ausdrücklich darauf berufen hat.

9. Rechtlicher Maßstab für die Überprüfung des Änderungsvertrages ist

a) der allgemeine arbeitsrechtliche Grundsatz, wonach eine individuelle Vereinbarung, soweit sie gegen eine normative Bestimmung verstößt, durch diese ersetzt wird (§23 Abs. 1 GBA);

b) der ergänzende Grundsatz aus § 23 Abs. 2 GBA, soweit eine individuelle Vereinbarung gegen eine normative Bestimmung verstößt, aber nicht durch diese ersetzt werden kann, wie z. B. stets die Vereinbarung über die Arbeitsleistung (Arbeitsbereich).

10. Aus § 23 Abs. 2 GBA ergeben sich folgende Grundsätze für die Behandlung von Mängeln des Änderungsvertrages, die nicht durch die Anwendung des allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsatzes behoben werden können:

a) Mängel des Änderungsvertrages, deren Behebung auf der Grundlage der gegebenen Vereinbarung sachlich möglich und rechtlich zulässig ist, sind von den Vertragspartnern zu beseitigen. Dazu gehört stets die unterbliebene Schriftform des Änderungsvertrages. Der Nachholung der Schriftform des Änderungsvertrages steht die Feststellung des Gerichts gleich, daß der Änderungsvertrag zustande gekommen und wirksam ist. In diesem Fall hat das Gericht auch den Inhalt des Änderungsvertrages festzustellen.

b) Ist die Beseitigung eines Mangels auf der Grundlage der gegebenen Vereinbarung sachlich objektiv unmöglich oder rechtlich unzulässig und einigen sich die Vertragspartner nicht über eine anderweitige Gestaltung ihrer arbeitsrechtlichen Beziehungen zueinander, so ist das Arbeitsrechtsverhältnis auf rechtlich zulässige Weise zu beenden.

11. Die Ausübung des Rechts der Vertragspartner, bei der Konfliktkommission bzw. dem Gericht die Überprüfung des Änderungsvertrages zu beantragen, ist nicht an die Einhaltung einer Frist gebunden.

## II

### Zur Entscheidung von Streitfällen über Aufhebungsverträge

12. Der Aufhebungsvertrag ist eine Vereinbarung der Partner eines Arbeitsrechtsverhältnisses, mit dem die Beendigung des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsrechtsverhältnisses herbeigeführt wird. Seine Funktion besteht darin, die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses den sich ständig entwickelnden und verändernden Verhältnissen anzupassen. Er ist das rechtliche Mittel, die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses bei Wahrung der grundlegenden Rechtsstellung des Werk tätigen flexibel zu gestalten.

13. Auf Grund des Aufhebungsvertrages wird das be-

stehende Arbeitsrechtsverhältnis von einem bestimmten Zeitpunkt an in seiner Gesamtheit beendet. Von diesem Zeitpunkt an bestehen zwischen den ehemaligen Partnern des Arbeitsrechtsverhältnisses keine arbeitsrechtlichen Beziehungen mehr, und gegenseitige Rechte und Pflichten aus diesem Arbeitsrechtsverhältnis können nicht mehr entstehen. Der Aufhebungsvertrag schließt jedoch nicht aus, daß aus dem früheren Arbeitsrechtsverhältnis noch gegenseitige Rechte und Pflichten zu erfüllen sind. Der Zeitpunkt der Beendigung ist im Aufhebungsvertrag festzulegen. Er kann gegebenenfalls durch Auslegung ermittelt werden.

14. Durch seinen Charakter unterscheidet sich der Aufhebungsvertrag sowohl von der Kündigung gemäß §§ 31 Abs. 3 bis 5, 33, 34 Abs. 2, 35, 36 GBA als auch von der fristlosen Entlassung gemäß §§ 109 Abs. 1, 32, 33, 34 Abs. 3 bis 5, 35, 36 GBA.

a) Die Kündigung ist das rechtliche Mittel, durch einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung eines der beiden Partner die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses herbeizuführen. Für die Kündigung ist charakteristisch, daß durch sie die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses selbst gegen den Willen des anderen Partners herbeigeführt wird. Zur Sicherung der grundlegenden Rechtsstellung des Werk tätigen und seiner mit dem Arbeitsrechtsverhältnis verknüpften Rechte und Interessen ist eine vom Betrieb ausgesprochene Kündigung nur bei Vorliegen der vom Gesetz geforderten Voraussetzungen zulässig. An Stelle einer beabsichtigten Kündigung kann ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen werden, wenn es für den Werk tätigen auf Grund der gegebenen Sachlage nicht auf die Erfüllung der seinem Schutz dienenden gesetzlichen Anforderungen an eine vom Betrieb ausgehende Kündigung ankommt.

b) Die fristlose Entlassung ist das rechtliche Mittel, durch einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung gegenüber dem Werk tätigen als Schutz und Disziplinarmaßnahme des Betriebes (vgl. Urteil des Obersten Gerichts vom 29. Juni 1963 — Za 11/63 — OGA Bd. 4 S. 179) die sofortige Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses herbeizuführen. Durch die Schutz- und Disziplinarfunktion unterscheidet sich die fristlose Entlassung sowohl vom Aufhebungsvertrag als auch von der Kündigung. Der Abschluß eines Aufhebungsvertrages aus disziplinarischen Gründen ist als Verstoß gegen §§ 109 Abs. 1 und 2, 31 Abs. 4 Satz 1 GBA unzulässig.

15. Der Aufhebungsvertrag kommt durch inhaltlich übereinstimmende Willenserklärungen der Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses zustande. Er bedarf gemäß § 33 GBA der Schriftform unter gleichzeitiger Angabe der für seinen Abschluß maßgebenden Gründe (Wirksamkeitsvoraussetzung). Beim Fehlen der Wirksamkeitsvoraussetzung ist auf Einspruch des Werk tätigen vom Gericht die Rechtsunwirksamkeit des Aufhebungsvertrages festzustellen.

16. Das Gesetz fordert, beim Abschluß des Aufhebungsvertrages die gesellschaftlichen und persönlichen Interessen zu berücksichtigen (§ 31 Abs. 4 Satz 1 GBA). Es macht jedoch das Recht der Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses, einen Aufhebungsvertrag abzuschließen, nicht vom Vorhandensein inhaltlich genau umschriebener Gründe abhängig. Das entspricht dem in vielerlei Umständen begründeten gesellschaftlichen, betrieblichen und persönlichen Bedürfnis nach einer Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses. Der Aufhebungsvertrag soll solchen Bedürfnissen Rechnung tragen und findet hierin seine Rechtfertigung. Er darf nicht zur Umgehung der dem Schutz des Werk tätigen dienenden gesetzlichen Anforderungen an eine vom Betrieb ausgehende Kündigung abgeschlossen werden.