

17. Der Betriebsleiter oder sein Beauftragter hat die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung vor Abschluß eines Aufhebungsvertrages hiervon zu verständigen (§ 34 Abs. 1 GBA). Die Gerichte haben diese Verständigung zu fordern und zu fördern. Die Wirksamkeit eines Aufhebungsvertrages wird durch die fehlende Verständigung oder Mitwirkung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung aber nicht berührt.

18. Der Aufhebungsvertrag ist überprüfbar (§ 36 GBA).

a) Der Werktätige hat das Recht, innerhalb einer Frist von 14 Tagen nach seinem Abschluß bei der Konfliktkommission bzw. dem Gericht die Überprüfung des Aufhebungsvertrages zu beantragen. Die Ausübung dieses Rechts ist nicht vom Vorhandensein bestimmter Voraussetzungen abhängig.

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

(1) ob ein Aufhebungsvertrag zustande gekommen ist, insbesondere ob der Aufhebungsvertrag frei von unzulässiger Beeinflussung der Willensentscheidung des Werktätigen zustande gekommen ist;

(2) ob der Aufhebungsvertrag dem Gesetz und den allgemeinen Prinzipien des sozialistischen Rechts entspricht, insbesondere ob der Aufhebungsvertrag nicht zur Umgehung der dem Schutz des Werktätigen dienenden gesetzlichen Anforderungen an eine vom Betrieb ausgehende Kündigung abgeschlossen wurde;

(3) ob ein auf Initiative des Betriebes abgeschlossener Aufhebungsvertrag nach der schriftlich angegebenen Begründung einem rechtlich zu billigen gesell-

schaftlichen oder betrieblichen Bedürfnis Rechnung trägt und hierdurch gerechtfertigt ist.

c) Was vom Gericht im Einzelfall überprüft wird, hängt von der verfahrensmäßigen Zielsetzung des Werktätigen ab, die in seinem Einspruch anzugeben ist. Das Gericht hat den Werktätigen bei der Formulierung seines prozessualen Antrages 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 Werktätige nicht ausdrücklich darauf berufen hat.

19. Stellt das Gericht als Ergebnis einer Überprüfung die Rechtsunwirksamkeit des Aufhebungsvertrages fest, so besteht das frühere Arbeitsrechtsverhältnis fort.

20. Die Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses haben das Recht, nach Ausspruch einer Kündigung oder fristlosen Entlassung an ihrer Stelle die Fortsetzung oder Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses zu vereinbaren. Das gilt auch für den Fall, daß gegen die Kündigung oder fristlose Entlassung bereits Einspruch eingelegt worden ist. Die Vereinbarung schließt stets die Rücknahme der Kündigung oder fristlosen Entlassung unter Zustimmung des anderen Partners des Arbeitsrechtsverhältnisses in sich ein.

Wird die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses vereinbart, so muß der Aufhebungsvertrag den hierfür maßgebenden Grundsätzen entsprechen. Das Fehlen von Wirksamkeitsvoraussetzungen einer vom Betrieb ausgesprochenen Kündigung oder fristlosen Entlassung hat das Gericht in der Begründung seiner Entscheidung (Bestätigung einer Einigung der Parteien oder einer Klagerücknahme) festzustellen.

Plenartagung des Obersten Gerichts über aktuelle Fragen des Arbeitsvertragsrechts

Das Plenum des Obersten Gerichts beschäftigte sich in seiner 11. Tagung am 28. September 1966 mit arbeitsrechtlichen Fragen, denen im Zusammenhang mit der komplexen sozialistischen Rationalisierung und dem damit verbundenen zweckmäßigsten Einsatz von Arbeitskräften aktuelle Bedeutung zukommt: mit der Änderung und Aufhebung von Arbeitsrechtsverhältnissen und mit der Beurteilung von Werktätigen beim Ausscheiden aus dem Betrieb. Von diesen Zusammenhängen zwischen den grundlegenden Problemen der wissenschaftlichen Führungstätigkeit und den arbeitsrechtlichen Schlußfolgerungen ging Vizepräsident Reinwarth in seinem einleitenden Referat aus und legte dann die Aufgaben der Rechtspflegeorgane bei der Verwirklichung des Arbeitsvertragsrechts dar. Dabei erläuterte er die Entwürfe der Richtlinie Nr. 21 zur Anwendung des § 38 GBA und des Beschlusses zur Tätigkeit der Gerichte bei der Entscheidung von Streitfällen über Änderungs- und Aufhebungsverträge. Zugleich setzte er sich mit unterschiedlichen Auffassungen auseinander, die in Wissenschaft und Praxis zu diesen Fragen vertreten worden sind.¹

Gegenstand der nachfolgenden Diskussion waren die im Referat und in den Entwürfen behandelten Fragen sowie die Wirksamkeit arbeitsrechtlicher Verfahren, insbesondere die Mitwirkung der Gewerkschaften. Dabei erklärten der Erste Stellvertreter des Ministers der Justiz, Ranke, der Stellvertreter des Generalstaatsanwalts Funk und Kollegin Müller, Mitglied des Präsidiums des FDGB-Bundesvorstandes, daß die dem Plenum vorliegenden Materialien in ihren Bereichen gründlich beraten worden seien und ihnen zugestimmt werde.

Zum Meinungsstreit über die Nachprüfung der *Beurteilung des Werktätigen* (§ 38 GBA)² teilte Funk die Auffassung des Obersten Gerichts, daß die sog. Zwischenbeurteilung nicht nachprüfbar sei. Die in Ziff. 2 des Richtlinienentwurfs vorgenommene Auslegung des § 38 GBA könne nicht noch weiter ausgedehnt werden. Unabhängig davon sei auch die Zwischenbeurteilung ein Instrument der sozialistischen Menschenführung, so daß an ihre Anfertigung dieselben Anforderungen zu stellen sind wie an die Abschlußbeurteilung. Wenn ein Werktätiger mit einer Zwischenbeurteilung nicht einverstanden sei, könne er sich selbstverständlich an seinen Vorgesetzten oder an Funktionäre des übergeordneten Organs und insbesondere an seine Gewerkschaft wenden.

Frau Pfeufer, Direktor des Bezirksgerichts Leipzig, vertrat die Ansicht, der in Ziff. 8 Buchst. e des Richtlinienentwurfs aufgestellte Grundsatz, daß Hinweise auf bereits erloschene oder gestrichene Disziplinarmaßnahmen in Abschlußbeurteilungen unzulässig sind, müsse auch für noch nicht erloschene Disziplinarmaßnahmen gelten. Demgegenüber wies Präsident Dr. Toeplitz in seinen Schlußbemerkungen darauf hin, daß z. B. in den Fällen, in denen disziplinwidriges Verhalten des Werktätigen zur Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses geführt hat, in der Abschlußbeurteilung auf die Disziplinarmaßnahmen hingewiesen werden müsse. Der Vorschlag Pfeufers sei also zu absolut.

Über das Verfahren bei Einsprüchen gegen Abschlußbeurteilungen sprach Hejhal, wiss. Mitarbeiter am Obersten Gericht³.

¹ Eine gekürzte und überarbeitete Fassung des Referats von Reinwarth ist in diesem Heft veröffentlicht.

² Vgl. OG, Urteil vom 1. April 1966 - Ua 3/66 - (NJ 1966 S. 542); anderer Ansicht: Kunz in *Arbeit und Arbeitsrecht* 1966, Heft 9, S. 204, und Bredernitz in *Arbeit und Arbeitsrecht* 1966, Heft 10, S. 230.

³ vgl. den Beitrag von Hejhal in diesem Heft.