

Zu Ziff. 16 des Richtlinienentwurfs schlug der Stellvertreter des Direktors des Bezirksgerichts Rostock, Pr z y p a l i n s k i, vor, nicht starr daran festzuhalten, daß die Beurteilung spätestens am Tage des Ausscheidens des Werkstätigen auszuhändigen ist. Der Betrieb müsse berechtigt sein, mit dem Werkstätigen die Bekanntgabe bzw. Aushändigung der Beurteilung ausnahmsweise zu einem angemessenen Termin nach Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses zu vereinbaren, denn es gebe Fälle, in denen das Arbeitsrechtsverhältnis am Tage des Abschlusses eines Aufhebungsvertrages oder kurz darauf beendet werde. Darüber hinaus hätten vor allem Montagebetriebe selbst dann, wenn der Werkstätige erst zu einem späteren Zeitpunkt aus dem Betrieb ausscheidet, Schwierigkeiten, die Beurteilung rechtzeitig auszuhändigen.

Diesem Vorschlag widersprach R a n k e mit dem Argument, im Interesse der Gewährleistung der Rechte des Werkstätigen müsse der Betrieb die notwendigen organisatorischen Maßnahmen treffen, damit die Beurteilung rechtzeitig ausgehändigt wird. Auch Präsident Dr. T o e p l i t z lehnte im Namen des Präsidiums diesen Vorschlag ab. An der grundsätzlichen Orientierung in Ziff. 16 müsse im Interesse der Werkstätigen festgehalten werden. Allerdings schließe dies nicht aus, daß in Ausnahmefällen der Werkstätige und der Betrieb sich darüber einigen können, daß die Beurteilung erst zu einem späteren Zeitpunkt ausgehändigt wird.

Mehrere Diskussionsredner betonten, wie wichtig es sei, die im Beschlußentwurf entwickelten Grundsätze zum *Änderungsvertrag* in den Betrieben durchzusetzen, um Konflikte zu vermeiden. Kollegin M ü l l e r legte dar, daß im 2. Halbjahr 1965 1460 und im 1. Halbjahr 1966 1979 Streitfälle über die Beendigung und Änderung von Arbeitsrechtsverhältnissen vor den Konfliktkommissionen beraten wurden. Viele Konflikte resultierten daraus, daß den Werkstätigen notwendige Veränderungen der Arbeitsaufgaben nicht gründlich erläutert werden; auch werde der Unterschied zwischen der Übertragung einer anderen Arbeit und einem Änderungsvertrag nicht immer beachtet. Deshalb sei die Regelung im Abschn. I Ziff. 4 des Beschlußentwurfs zu begrüßen.

Auf Vorschlag von Frau P f e u f e r wurde diese Ziffer durch den Satz ergänzt, daß auch im Falle der Übertragung einer anderen Arbeit über einen Monat hinaus, die im Einverständnis mit dem Werkstätigen zulässig ist, kein Änderungsvertrag vorliegt. Damit wird eindeutig unterstrichen, daß das Einverständnis des Werkstätigen nach § 25 Abs. 1 letzter Satz GBA nicht als Willenserklärung für den Abschluß eines Änderungsvertrages betrachtet werden darf.

Mit der in manchen Betrieben üblichen Praxis, Änderungs- und auch Aufhebungsverträge als Disziplinarmaßnahme anzuwenden, beschäftigten sich mehrere Diskussionsredner. Insbesondere wies Oberrichter Dr. Sieber (Bezirksgericht Dresden) nach, warum eine derartige Praxis unzulässig ist.<sup>4</sup>

Mit dem verschiedentlich unterbreiteten Vorschlag, durch analoge Anwendung des § 36 GBA für Einsprüche gegen den Änderungsvertrag eine Frist von 14 Tagen einzuführen, setzte sich F u n k kritisch auseinander. Er legte dar, daß für die Einführung einer solchen Frist kein gesellschaftliches Interesse bestehe. Der Werkstätige müsse jederzeit die Möglichkeit haben, seine arbeitsrechtliche Stellung im Zweifelsfall durch das Rechtspflegeorgan klären zu lassen. Die Frist in § 36 GBA ergebe sich aus den mit der Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses zusammenhängenden Beson-

derheiten. Sie könne nicht auf Einsprüche gegen Änderungsverträge übertragen werden.<sup>5</sup>

Gegen die in Abschn. I Ziff. 10 des Beschlußentwurfs festgelegten Grundsätze für die Behandlung von Mängeln des Änderungsvertrages wandte sich der Mitarbeiter des FDGB-Bezirksvorstands von Groß-Berlin und Schöffe beim Senat für Arbeitsrechtssachen des Obersten Gerichts Rosenfeld. Er hielt es für bedenklich, den Änderungsvertrag ausschließlich als Arbeitsvertrag im Sinne der §§ 20 Abs. 2, 23 GBA zu charakterisieren. Der Änderungsvertrag habe gewisse Parallelen zum Aufhebungsvertrag. Deshalb müsse es zulässig sein, daß das Gericht einen nicht den gesetzlichen Erfordernissen entsprechenden Änderungsvertrag im Interesse des Werkstätigen für unwirksam erklärt und durchsetzt, daß die alten Arbeitsbedingungen wiederhergestellt werden.

Auf diese Problematik ging Richter Kaiser (Oberstes Gericht) ein und erläuterte, wie Mängel des Änderungsvertrages zu beseitigen sind.<sup>6</sup>

Streitfälle über *Aufhebungsverträge* sind - wie Oberlichter R u d e 11, Mitglied des Präsidiums des Obersten Gerichts, darlegte - im Verhältnis zu Konflikten über die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses durch Kündigung oder fristlose Entlassung nicht sehr zahlreich. Dies mindere aber nicht ihre Bedeutung und die Verantwortung der Gerichte für ihre richtige Entscheidung. Die qualitativen Unterschiede zwischen der Kündigung und dem Aufhebungsvertrag würden verkannt, wenn die Gründe für den Aufhebungsvertrag im wesentlichen auf die Gründe für die fristgemäße Kündigung reduziert werden. Eine solche Auffassung finde im Gesetz keine Stütze und gehe an den vielfältigen Gründen vorbei, die zur Auflösung eines Arbeitsrechtsverhältnisses führen können. Wenn ein Werkstätiger gegen einen Aufhebungsvertrag Einspruch erhebe, hätten die Gerichte zu prüfen, ob der Vertrag nach den schriftlich angegebenen Gründen einem rechtlich zu billigenden gesellschaftlichen oder betrieblichen Bedürfnis Rechnung trägt. Dies gelte aber nur, wenn der Betrieb die Initiative zum Abschluß des Aufhebungsvertrages ergreife, weil ja der Werkstätige aus vielen (häufig nur persönlichen) Gründen die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses anregen kann und diese Gründe keiner gerichtlichen Nachprüfung unterliegen.

Wie verschiedenartig die Gründe sein können, die Werkstätige zu einem Aufhebungsvertrag bewegen, ging aus den Ausführungen des Schöffen Tröger vom Senat für Arbeitsrechtssachen des Obersten Gerichts hervor. Er schilderte, wie im Erdölverarbeitungswerk Schwedt versucht wird, den Werkstätigen, die wegen persönlicher Schwierigkeiten den Betrieb verlassen wollen, bei der Überwindung dieser Schwierigkeiten zu helfen. Dies gelinge nicht immer, weil manche Probleme nicht sofort geklärt werden können, z. B. Fehlen eines Kindergarten- bzw. -krippenplatzes, lange Wartezeit auf eine Wohnung usw.

Rudelt, Funk und Siegert, Direktor des Bezirksgerichts Gera, unterstrichen die in Abschn. II Ziff. 15 des Beschlußentwurfs dargelegte Auffassung, der Aufhebungsvertrag bedürfe der Schriftform unter gleichzeitiger Angabe der für seinen Abschluß maßgebenden Gründe (Wirksamkeitsvoraussetzung). Unter Hinweis auf die Entscheidung des Obersten Gerichts vom 9. August 1963 - Za 35/63 - (OGA Bd. 4 S. 208), nach der die Verbüßung einer Freiheitsstrafe von kur-

<sup>5</sup> Vgl. Kirschner, „Staatsanwaltschaftliche Gesetzmäßigkeitsaufsätze auf dem Gebiet des Arbeitsvertragsrechts“, NJ 1966 S. 538 ff.

<sup>6</sup> Vgl. den Beitrag von Kaiser in diesem Heft.

<sup>4</sup> Vgl. den Beitrag von Haas / Sieber in diesem Heft.