

zer Dauer allein nicht die Beendigung eines Arbeitsrechtsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag rechtfertigt⁷, betonte Funk, daß gerade bei der Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses ein Höchstmaß an Rechtssicherheit und deshalb die Schriftform als Wirksamkeitsvoraussetzung erforderlich sei. Ein schriftlicher Aufhebungsvertrag zwingt den Betrieb und den Werk tätigen, sich über die Bedeutung der Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses klarzuwerden, und schaffe für den Konfliktfall eine präzise Grundlage für die Überprüfung durch die Rechtspflegeorgane. Dessen ungeachtet — betonte Rudelt — müssen die Gerichte aber von sich aus prüfen, ob die gesetzlichen Bestimmungen und allgemeinen Prinzipien des sozialistischen Rechts eingehalten wurden.

Im Zusammenhang mit der Forderung in Abschn. II Ziff. 16 des Beschlußentwurfs, daß ein Aufhebungsvertrag nicht zur Umgehung der dem Betrieb zu dienenden gesetzlichen Anforderungen an eine vom Betrieb ausgehende Kündigung abgeschlossen werden dürfe, erläuterte Rudelt das in diesem Heft auszugsweise veröffentlichte Urteil des Obersten Gerichts vom 23. September 1966 — Za 8/66 — zur Anwendung der §§ 94 Abs. 2, 31 Abs. 1 u. 4 Satz 3 GBA.

Ebenfalls von der Forderung in Abschn. II Ziff. 16 ausgehend, schlug Przypalinski vor, bei Aufhebungsverträgen mit Schwerbeschädigten, zu deren Abschluß die Initiative vom Betrieb ausgeht, den Betrieb zu verpflichten, die Schwerbeschädigtenstelle des Rates des Kreises bzw. der Stadt zu informieren. Toeplitz erwiderte in seinen Schlußbemerkungen, dies sei nicht erforderlich, da ja der Aufhebungsvertrag durch inhaltlich übereinstimmende Willenserklärungen der Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses zustande komme. Habe der Werk tätige dem Aufhebungsvertrag frei von unzulässiger Beeinflussung der Willensentscheidung zugestimmt, dann sei auch bei einem Schwerbeschädigten keine zusätzliche Wirksamkeitsvoraussetzung für den Vertragsabschluß erforderlich.

Mit Nachdruck wies Oberrichter Dr. Strasberg, Mitglied des Präsidiums und Vorsitzender des Kollegiums für Zivil-, Familien- und Arbeitsrechtssachen des Obersten Gerichts, darauf hin, daß eine hohe *gesellschaftliche Wirksamkeit des Verfahrens* nur erreicht werden könne, wenn der Sachverhalt völlig geklärt und juristisch exakt gewürdigt wurde und wenn die Ursachen des Konflikts sorgfältig erforscht wurden. Feh-

⁷ vgl. auch Rudelt / Kaiser / Spangenberg, „Zur Rechtsprechung des Obersten Gerichts auf dem Gebiet der Begründung, Änderung und Beendigung von Arbeitsrechtsverhältnissen“, NJ 1966 S. 533 (536).

FRITZ SPANGENBERG, Richter am Obersten Gericht

Mitwirkung betrieblicher Gewerkschaftsleitungen beim Abschluß von Änderungs- und Aufhebungsverträgen

Wenn in Abschn. I Ziff. 7 des Beschlusses des Plenums des Obersten Gerichts zur Tätigkeit der Gerichte bei der Entscheidung von Streitfällen über Änderungs- und Aufhebungsverträge festgelegt ist, daß „die Mitwirkung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung beim Abschluß eines vom Betrieb angeregten Änderungsvertrages ... zu fordern und zu fördern (ist)“, so liegt dem der Gedanke zugrunde, daß dies unter den Bedingungen der komplexen sozialistischen Rationalisierung und zur Gestaltung wahrhaft menschlicher Arbeitsbeziehungen gesellschaftlich notwendig und ein echtes Bedürfnis der Praxis ist. Diese Festlegung wird auf §§ 11 Abs. 2 und 12 GBA gestützt.

Die Gerichte sollten auch bei Streitfällen, die aus der

lerhaft handelnden einige Gerichte, die — insbesondere in Verfahren über den Inhalt von Beurteilungen — „Einigungen“ der Parteien zuließen und bestätigten, in denen die Parteien vereinbarten, sich über bestimmte, regelmäßig wesentliche Fragen des Rechtsstreits einigen zu wollen. Die wirkliche Einigung vollziehe sich damit ohne Mitwirkung des Gerichts. Solche „Einigungen“ seien nach § 41 AGO unzulässig und dürften nicht bestätigt werden.

Die Notwendigkeit der *Mitwirkung der Gewerkschaften* beim Abschluß von Änderungs- und Aufhebungsverträgen unterstrich Kollegin Müller. Sie forderte die Gewerkschaftsleitungen auf, sich bei der Wahrnehmung der Interessen der Werk tätigen stärker mit Mängeln auseinanderzusetzen, die oftmals in administrativen und oberflächlichen Leitungsmethoden bestehen. Der FDGB-Bundesvorstand halte eine gesetzliche Regelung über die Mitwirkung der Gewerkschaften beim Abschluß von Änderungsverträgen für erforderlich und habe dazu entsprechende Vorschläge unterbreitet. Außerdem werde der Bundesvorstand eine Ordnung ausarbeiten, die den Gewerkschaftsleitungen helfen soll, bei der Änderung und Beendigung von Arbeitsrechtsverhältnissen wirksamer tätig zu werden.

Zu einigen Einzelfragen der Mitwirkung betrieblicher Gewerkschaftsleitungen und zu Mängeln auf diesem Gebiet nahm auch Richter Spangenberg (Oberstes Gericht) Stellung.^{8,9}

*

Nachdem Präsident Dr. Toeplitz im Namen des Präsidiums des Obersten Gerichts zu den in der Diskussion vorgebrachten Anregungen und Vorschlägen Stellung genommen hatte, verabschiedete das Plenum die Richtlinie Nr. 21 zur Anwendung des § 38 GBA — Verfahren bei Streitfällen über die Anfertigung und den Inhalt von Abschlußbeurteilungen der Werk tätigen — und den Beschluß zur Tätigkeit der Gerichte bei der Entscheidung von Streitfällen über Änderungs- und Aufhebungsverträge.

Darüber hinaus bestätigte das Plenum den Bericht des Präsidiums des Obersten Gerichts über die Durchführung des Beschlusses des Plenums des Obersten Gerichts vom 15. September 1965 zur Tätigkeit der Gerichte bei der Entscheidung von Arbeitsrechtssachen, besonders auf dem Gebiet des Arbeitslohns (NJ 1965 S. 632).¹⁰

⁸ Vgl. den Beitrag von Spangenberg in diesem Heft.

⁹ Die Richtlinie und der Beschluß sind in diesem Heft abgedruckt.

¹⁰ Eine gekürzte Fassung des Berichts ist in diesem Heft veröffentlicht.