

dann sollten sie Gerichtskritik üben und von der Gerichtskritik auch die zuständige übergeordnete Gewerkschaftsleitung informieren, damit diese auf die Beseitigung der Gesetzesverletzung und die Verbesserung der sozialistischen Leitungstätigkeit einwirken kann. Ferner sollten die Gerichte solche Gesetzesverletzungen vor den Rechtskommissionen bei den Bezirks- und Kreisvorständen des FDGB auswerten und mit ihnen Maßnahmen zur Verhütung gleicher oder ähnlicher Rechtsverletzungen testlegen.

In zahlreichen Fällen mußte die Unwirksamkeit von fristgemäßen Kündigungen und fristlosen Entlassungen festgestellt werden, weil eine ordnungsgemäße Zustimmung der zuständigen Gewerkschaftsleitung nicht vorlag. So fehlte z. B. bei 25 von 66 Kündigungen und fristlosen Entlassungen, über die von den Gerichten im Bezirk Potsdam verhandelt wurde, die gewerkschaftliche Zustimmung.

Hierbei ist zu beachten, daß in der Regel bis zur Entscheidung über die Kündigung durch das Gericht ein Arbeits- und damit Lohnausfall entsteht, der nach der Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung vom Betrieb als Schadenersatz an den Werkträgern zu zahlen ist, ohne daß eine Arbeitsleistung dafür erbracht wurde. Im Bezirk Leipzig wurde z. B. in 16 Fällen aus diesem Grunde von Werkträgern Schadenersatz gem. § 116 Abs. 2 GBA beantragt und nur in einem Falle abgewiesen.

Diese negativen Auswirkungen auf die Produktion und damit auf die Erhöhung des Lebensstandards der Bevölkerung müssen die Gerichte stets im Auge haben. Deshalb ist es zu begrüßen, daß z. B. das Kreisgericht Eisenach in Zusammenarbeit mit Vertretern der Hand-

werkskammer und den Steuerberatern der Privatbetriebe erreicht hat, daß kaum noch Kündigungen aus diesen Betrieben wegen fehlender oder nicht ordnungsgemäßer gewerkschaftlicher Zustimmung für rechtsunwirksam erklärt werden müssen.

Ein Teil der Kündigungen mußte für unwirksam erklärt werden, weil zwar der Vorsitzende der Ortsgewerkschaftsleitung die Zustimmung erteilt hatte, jedoch nicht — wie es das Gesetz fordert — die gewählte Gewerkschaftsleitung.

Abgesehen von den bereits dargelegten volkswirtschaftlichen Nachteilen verstößt diese Arbeitsweise auch gegen die innergewerkschaftliche Demokratie und schadet dem Ansehen und der Autorität der Gewerkschaft. Wir würden es deshalb begrüßen, wenn der Bundesvorstand des FDGB in geeigneter Weise auf die Überwindung dieser Mängel hinwirken würde.

Einige Gerichte vertreten die Auffassung, die nach § 34 Abs. 3 GBA ausnahmsweise mögliche nachträgliche Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung zu einer fristlosen Entlassung sei nur unter besonderen Voraussetzungen zulässig. Lügen diese Voraussetzungen nicht vor, so sei die Entlassung rechtsunwirksam.

Diese Auffassung, die auf das Wort „ausnahmsweise“ gestützt wird, ist falsch. Mit ihr würde für fristlose Entlassungen eine zusätzliche Wirksamkeitsvoraussetzung aufgestellt, die das Recht zur fristlosen Entlassung in unzulässiger Weise einschränkt. Schon aus der Tatsache, daß § 34 Abs. 3 GBA den Ausnahmefall nicht näher bestimmt, ist der allgemeine Charakter dieser Bestimmung zu erkennen, die keine besonderen Voraussetzungen verlangt.

WALTER HAAS und Dr. WALTER SIEBER, Oberrichter am Bezirksgericht Dresden

## **Änderungs- und Aufhebungsverträge sind als Disziplinarmaßnahme unzulässig**

Immer wieder ist in gerichtlichen Verfahren festzustellen, daß Betriebsleiter den Änderungs- bzw. Aufhebungsvertrag als Disziplinarmaßnahme anwenden. Dazu nur ein Beispiel:

Ein Meister eines volkseigenen Betriebes hatte seine Arbeitspflichten verletzt, indem er trotz Alkoholverbots zum Mittagessen eine Flasche Bier getrunken und auch einem Kohlenarbeiter eine Flasche Bier verkauft hatte. Anschließend war er 400 m mit dem Dienstwagen gefahren. Außerdem wurden ihm noch zwei weitere kleinere Pflichtverletzungen vorgeworfen. Aus diesen Gründen erhielt er einen strengen Verweis. Darüber hinaus forderte der Betrieb aus denselben Gründen die Änderung des Arbeitsvertrages. Obwohl der Meister mit seiner Ablösung nicht einverstanden war, hat er den Änderungsvertrag unterschrieben und daraufhin als Schaltwärter gearbeitet. Ihm war gesagt worden, daß er bei Verweigerung der Unterschrift den Betrieb nicht mehr betreten dürfe und dann ein vertragsloser Zustand bestände.

Eine derartige Praxis zeigt, daß bei verantwortlichen Leitern der Betriebe vielfach Unklarheiten über das Wesen und die Funktion von Disziplinarmaßnahmen bestehen.

Zweifellos hat der Meister im vorliegenden Fall Arbeitspflichten verletzt, und der Disziplinarbefugte war verpflichtet, erzieherische Maßnahmen zu ergreifen. Die dem Betriebsleiter nach § 8 Abs. 3 GBA obliegende Pflicht zur Sicherung der Einhaltung der Arbeitsdisziplin durch die Werkträgern wird jedoch durch den Abschluß von Änderungs- und Aufhebungsverträgen nicht erfüllt.

Der Abschluß eines Änderungs- bzw. Aufhebungsvertrages ist nicht geeignet, den notwendigen erzieherischen Einfluß auf den Werkträgern auszuüben. Der Leiter verletzt damit die Vorschriften der §§ 106 ff. GBA und verfälscht die Funktion des Änderungs- bzw. Aufhebungsvertrages\*. Damit entzieht sich der Leiter seiner Verpflichtung aus § 9 Abs. 2 GBA, wonach er für die politisch-ideologische Erziehung der Werkträgern mitverantwortlich ist. Durch den Abschluß eines Änderungs- bzw. Aufhebungsvertrages aus disziplinarischen Gründen werden die Rechtsstellung und die Rechte der Werkträgern beeinträchtigt. Der Werkträgern hat nicht nur schlechthin das Recht auf Arbeit, sondern auch auf die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit, die in der Regel seiner Qualifikation, seinen Kenntnissen und Fertigkeiten entspricht. Mit dem Abschluß eines Änderungsvertrages wegen Disziplinverletzungen werden aber die sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Rechte des Werkträgern (Lohn- und andere Arbeitsbedingungen) zu seinen Ungunsten verändert oder mit dem Aufhebungsvertrag gänzlich beseitigt.

Disziplinarmaßnahmen sind das arbeitsrechtliche Mittel, mit dem der Disziplinarbefugte Verstöße gegen die sozialistische Arbeitsdisziplin ahnden kann. Ihre Aufgabe ist es, dem Pflichtverletzer sein gesellschaftlich falsches Verhalten klarzumachen und ihn zu befähigen,

i. Vgl. Abschn. I Ziff. 6 und Abschn. II Ziff. 14 Buchst. b des in diesem Heft abgedruckten Beschlusses des Plenums des Obersten Gerichts zur Tätigkeit der Gerichte bei der Entscheidung von Streitfällen über Änderungs- und Aufhebungsverträge. Vgl. auch Baumgart, „Kann eine fristgemäße Kündigung oder fristlose Entlassung in einen Aufhebungsvertrag umgewandelt bzw. durch ihn ersetzt werden?“, NJ 1966 S. 559, und Langer, „Den Disziplinverstoß nicht mit Kündigung oder Umsetzung ahnden“, Tribüne-Beilage Nr. 40 vom 5. Oktober 1966, S. 3.