

künftig seine Pflichten gewissenhaft zu erfüllen. Zur Verstärkung der erzieherischen Funktion der Disziplinarmaßnahmen ist ein Disziplinarverfahren durchzuführen, in das die Werk tätigen des Betriebes, der Abteilung oder der Brigade einzubeziehen sind. Disziplinarmaßnahmen sind in der Regel dann anzuwenden, wenn Hinweise und Ermahnungen nicht dazu geführt haben, daß der Betreffende die Arbeitsdisziplin einhält. Sie haben den Charakter einer Strafe.

Um die mißbräuchliche Anwendung von Disziplinarmaßnahmen auszuschließen und die Rechte der Werk tätigen zu sichern, legt § 109 GBA die Voraussetzungen fest, unter denen der Betriebsleiter berechtigt ist, eine Disziplinarmaßnahme auszusprechen, und bestimmt, was Disziplinarmaßnahmen sind. Es ist deshalb unzulässig, andere, im Gesetz nicht vorgesehene Maßnahmen als Disziplinarmaßnahmen anzuwenden. Änderungs- und Aufhebungsverträge gehören nach § 109 Abs. 1 GBA nicht zu den Disziplinarmaßnahmen. Ihre Anwendung zu disziplinarischen Zwecken ist deshalb ungesetzlich.

Vielfach werden Änderungs- und Aufhebungsverträge deshalb als Disziplinarmaßnahmen angewendet, weil das Gesetzbuch der Arbeit nicht gründlich genug studiert wurde und deshalb als Leitungsinstrument nicht wirksam wird. Es wird noch nicht immer erkannt, daß der Charakter der Arbeit im Sozialismus auch den Charakter der Arbeitsdisziplin bestimmt. Es kommt nicht darauf an, den Disziplinverletzer in jedem Fall aus dem Betrieb zu entfernen oder ihm eine andere — in

der Regel weniger qualifizierte — Arbeit zuzuweisen, sondern ihn zu befähigen, die Arbeitspflichten freiwillig und gewissenhaft zu erfüllen. Die im Rechtspflegeerlaß des Staatsrates festgelegten Grundsätze müssen auch für die Arbeit im Betrieb gelten.

Die mangelhafte Anwendung des Gesetzbuches der Arbeit in der Leitungstätigkeit führt oft dazu, daß die betrieblichen Arbeitsordnungen (§ 107 GBA) ungenügend — oft auch gar nicht — die ordnungsgemäße Durchführung des Disziplinarverfahrens regeln. Dadurch wird verhindert, daß der richtige Erziehungsweg beschritten wird, und die bewußtseinsbildende Funktion des Gesetzbuchs der Arbeit wird nicht verwirklicht.

Regelmäßig wird auch § 34 Abs. 1 GBA verletzt, indem die betriebliche Gewerkschaftsleitung vor Abschluß solcher ungesetzlichen „Aufhebungsverträge“ nicht verständigt wird. Sie ist deshalb nicht in der Lage, auf eine dem Wesen und der Funktion des Änderungs- bzw. Aufhebungsvertrages entsprechende Anwendung hinzuwirken².

Werden Änderungs- oder Aufhebungsverträge vor den Konfliktkommissionen bzw. dem Gericht angefochten und ergibt sich dabei, daß sie als Disziplinarmaßnahmen angewandt wurden, dann ist ihre Rechtswirksamkeit festzustellen, wenn sich der Betrieb von ihrer Unzulässigkeit nicht überzeugen läßt. Gleichzeitig ist dann festzustellen, daß der Arbeitsvertrag zu den alten Bedingungen fortbesteht.

² vgl. hierzu auch den in diesem Heft veröffentlichten Beitrag von Spängenberg. - D. Red.

FRITZ KAISER, Richter am Obersten Gericht

Beseitigung von Mängeln des Änderungsvertrages

Der Beschluß des Plenums des Obersten Gerichts zur Tätigkeit der Gerichte bei der Entscheidung von Streitfällen über Änderungs- und Aufhebungsverträge geht davon aus, daß Mängel des Änderungsvertrages unter Anwendung des § 23 GBA zu behandeln sind. Der Grund dafür besteht in der Wesensähnlichkeit des Änderungsvertrages mit dem Arbeitsvertrag. Sie unterscheiden sich zwar insofern voneinander, als der Arbeitsvertrag ein Arbeitsrechtsverhältnis begründet und dabei gestaltet, während der Änderungsvertrag ein bereits bestehendes Arbeitsrechtsverhältnis voraussetzt. Dennoch stimmen sie in der wesentlichen rechtlichen Zielsetzung überein: Sie sind auf die Erhaltung — nämlich auf die Begründung und Fortsetzung — eines auf bestimmte Weise inhaltlich ausgestalteten Arbeitsrechtsverhältnisses gerichtet. Deshalb weisen auch die Mängel des Änderungsvertrages die gleiche Problematik auf wie die Mängel des Arbeitsvertrages und müssen auf gleiche Weise behoben werden. Das ist auch der Grund dafür, daß aus den Bestimmungen über die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses, insbesondere über den Aufhebungsvertrag, kein rechtlicher Gesichtspunkt für die Behebung und Behandlung von Mängeln des Änderungsvertrages zu gewinnen ist.

§ 23 GBA ist nur anzuwenden, wenn eine vertragliche Änderung des Arbeitsrechtsverhältnisses vorliegt. Das kann ggf. auch ein zunächst nur mündlich abgeschlossener Änderungsvertrag sein, dessen schriftliche Ausfertigung aus irgendeinem Grund unterblieben ist. Das Fehlen der Schriftform gehört gerade zu den Mängeln des Änderungsvertrages, die gemäß § 23 GBA zu beheben sind, wie das auch für den Arbeitsvertrag zutrifft.

Liegt dagegen ein Vertrag als Grundlage tier Änderung von Arbeitsbedingungen überhaupt nicht vor, so kommt § 23 GBA nicht in Betracht. Das trifft z. B. für die Fälle zu, in denen der Werk tätige weisungsgemäß unter ver-

änderten Bedingungen arbeitet und der Betrieb ihm die Fortsetzung des Arbeitsrechtsverhältnisses unter den im Arbeitsvertrag vereinbarten Bedingungen streitig macht. Das gleiche gilt, wenn ein Partner der ihm vom anderen Partner angebotenen vertraglichen Änderung des Arbeitsrechtsverhältnisses nicht zugestimmt hat.

Maßgebend für die Anwendung des § 23 GBA und die sich daraus ergebenden Folgen sind zwei Gesichtspunkte:

Das Gesetz zielt darauf ab, bestehende Arbeitsrechtsverhältnisse zu erhalten, indem die Mängel beseitigt werden. Je nach der Art der Mängel kann das auf unterschiedliche Weise geschehen. Nicht zuletzt fordert das Gesetz jedoch von den Vertragspartnern, Mängel des Änderungsvertrages durch verantwortungsbewußtes, der gegebenen Sachlage und dem Recht gemäßes eigenes Handeln zu beheben. Im Streitfall haben die Gerichte sie hierbei zu unterstützen, indem sie ihnen der Sach- und Rechtslage entsprechende Lösungen vorschlagen.

Aus § 23 GBA folgt weiterhin, daß auch ein mit Mängeln behafteter Änderungsvertrag bis zur Beseitigung der Mängel oder bis zu einer ggf. nicht zu vermeidenden Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses als wirksam anzusehen und zu behandeln ist. Bereits an die Tatsache der Arbeitsleistung sind normativ bestimmte Wirkungen geknüpft, insbesondere gegenseitige Rechte und Pflichten, die das Verhältnis des Werk tätigen zum Betrieb in allen für beide Seiten wesentlichen Fragen rechtlich ausgestalten. Trotz der Mängel besteht somit in der Zeit bis zu ihrer Behebung weder ein sog. rechtloser Zustand noch können nachträglich und rückwirkend andere Rechte und Pflichten zwischen dem Werk tätigen und dem Betrieb begründet werden, als sie auf Grund des Wirkens normativer Bestimmungen tatsächlich bestanden haben. Eine Änderung der