

bestimmen. Das ergibt sich als allgemeiner Grundsatz aus § 3 Abs. 2 der Verordnung über die Pflichten und Rechte der Mitarbeiter der staatlichen Verwaltungsorgane — Disziplinarordnung — vom 10. März 1955 (GBl. 1 S. 217), der hinsichtlich der sich daraus bei der Kaderarbeit in den staatlichen Organen und Einrichtungen ergebenden Anforderungen an die Mitarbeiter des Staatsapparates durch die Ordnung über die Arbeit mit den Kadern konkretisiert wird.

Das Vorhandensein und -bleiben solcher Grundvoraussetzungen bildet, wie das Oberste Gericht in seinem Urteil vom 27. November 1964 — Za 16/64 — (Arbeit und Arbeitsrecht 1965, Heft 3, S. 69) dargelegt hat, die sachliche Grundlage für den Bestand des Arbeitsrechtsverhältnisses. Stellt sich während des bestehenden Arbeitsrechtsverhältnisses nach der Arbeitsaufnahme des Werkstätigen heraus, daß sie fehlen, so ist der Betrieb je nach den Umständen des Falles zur Kündigung wegen Nichteignung oder zur fristlosen Entlassung berechtigt. Entsprechend der Verpflichtung des Werkstätigen, dem Betrieb alle seine Person betreffenden Umstände mitzuteilen, die für die Begründung und Aufrechterhaltung des Arbeitsrechtsverhältnisses wesentlich sind, hätte der Kläger dem Verklagten gegenüber eine so schwerwiegende persönliche Belastung, wie sie hier in Frage steht, bereits bei den Vertragsverhandlungen klarstellen müssen, und er selbst hätte dem Arbeitsvertrag von Anfang an durch ihr Verschweigen die sachliche Grundlage entzogen. Sein Verhalten wäre dann im Sinne eines Verschuldens bei Vertragsverhandlungen zu werten und hätte zur Folge, daß sich der Kläger in keiner Hinsicht auf die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages berufen könnte, dem aus allein von ihm zu vertretenden Gründen von vornherein die sachliche Grundlage fehlte.

Damit wären seine Forderungen gegenüber dem Verklagten auf Beschäftigung und Schadenersatz gegenstandslos, die nur auf Grund eines zwar möglicherweise aus vom Verklagten zu vertretenden Gründen mit Mängeln behafteten, aber dennoch als wirksam zu betrachtenden Arbeitsvertrages berechtigt wären. Auf dieser Grundlage hätte der Streitfall ohne Sachverhaltsaufklärung des Gerichts zu anderen tatsächlichen Behauptungen des Verklagten in vorstehendem Sinne entschieden werden müssen.

Zusammen mit dieser Frage hätte ggf. zugleich geklärt werden müssen, ob es der Kläger bei den Vertragsverhandlungen, von der Möglichkeit des Verschweigens seiner Vorstrafe abgesehen, nicht überhaupt darauf angelegt hatte, den Verklagten in die Rolle des Vertragspartners zu manövrieren, bevor noch seine persönlichen Voraussetzungen für eine Tätigkeit als Mitarbeiter des Verklagten ausreichend klargestellt waren. Auch die Wahrheit und rechtliche Bedeutung der dahingehenden tatsächlichen Behauptungen, die der Verklagte mit der Klageerwiderrungsschrift und deren Ergänzung in den Prozeß eingeführt hat, sind weder vom Stadtbezirksgericht noch vom Stadtgericht zum Gegenstand der Sachverhaltsaufklärung gemacht worden.

Hierbei verdient insbesondere das Zusammentreffen und der innere Zusammenhang solcher vom Verklagten behaupteten tatsächlichen Umstände Beachtung wie der Besuch des Klägers in der Wohnung des ihm persönlich bekannten Bezirksrats S., bei dem die Möglichkeit einer Tätigkeit des Klägers bei dem Verklagten erörtert wurde und der „die Aufnahme des Klägers in den Kreis der Bewerber für die Funktion des Leiters der nachgeordneten Einrichtung „Bootshäuser““ zur Folge hatte, der entsprechende Hinweis des Bezirksrats S. an den Referenten G. und das in Abwesenheit des Bezirksrats S. vom Kläger bei dem Bewerbungsgespräch mit dem Referenten G. mit Erfolg geäußerte Verlan-

gen, ihm ein schriftliches Einstellungsversprechen zu geben und von der Heranziehung der Kaderunterlagen vor seiner Kündigung beim VEB Kommunale Wohnungsverwaltung abzusehen.

Die von ihm angenommene sachliche Bedeutung dieser Vorgänge hat der Verklagte durch den Hinweis erläutert, der Kläger habe auch dem VEB Kommunale Wohnungsverwaltung seine unmittelbar zuvor verbüßte Freiheitsstrafe erst mitgeteilt, nachdem er bereits dessen Einstellungsversprechen in den Händen hatte. Dieser Umstand hätte zwar für die Entscheidung des Streitfalles selbst keine Bedeutung, könnte aber dazu beitragen, die Zielsetzung des Verhaltens des Klägers bei den Vertragsverhandlungen mit dem Verklagten zu klären und erklären. Daraus würde sich ergeben, daß die vom Stadtbezirksgericht festgestellten Mängel des Arbeitsvertrages nicht allein auf eine fehlerhafte Arbeitsweise im Bereich des Verklagten, sondern auch auf ein darauf gerichtetes Verhalten des Klägers, insbesondere auf die Ausnutzung seiner persönlichen Bekanntschaft mit dem Bezirksrat S. und der Gutgläubigkeit des Referenten G. einschließlich einer gewissen Irreführung beider zurückzuführen sind.

Da der Verklagte verpflichtet ist, die Aufgaben und Befugnisse seiner Mitarbeiter bei Verhandlungen über den Abschluß von Arbeitsverträgen klarzustellen und für eine entsprechende Arbeitsweise zu sorgen, müßte der Arbeitsvertrag insoweit trotz der Mängel als wirksam angesehen werden. Das Verhalten des Klägers wäre dennoch rechtlich nicht bedeutungslos, sondern würde bei der rechtlichen Beurteilung seiner Forderungen gegenüber dem Verklagten eine Rolle spielen. Obwohl der Kläger die Arbeit bei dem Verklagten noch nicht aufgenommen hatte, hätte der unter den vorstehend angenommenen Voraussetzungen zustande gekommene Arbeitsvertrag nur auf rechtlich zulässige Weise aufgelöst werden können. Dabei sind wegen Fehlens spezieller rechtlicher Regelungen für den Zeitraum zwischen Vertragsabschluß und Aufnahme der Arbeit die Bestimmungen der §§ 31 ff. GBA anzuwenden.

Der Verklagte hat die Auflösung des Arbeitsvertrages durch eine Vereinbarung mit dem Kläger angestrebt, und er hat behauptet, daß es durch das Einverständnis des Klägers mit der „Rückgängigmachung des Einstellungsversprechens“ zu einer solchen Vereinbarung gekommen sei. Diese Vereinbarung wäre ihrer rechtlichen Bedeutung nach ein Aufhebungsvertrag und müßte den dafür gesetzlich bestimmten Anforderungen entsprechen. Insoweit ist dem Stadtgericht zuzustimmen.

Im Gegensatz zur Auffassung des Stadtgerichts war es aber rechtlich nicht unerheblich, ob zwischen den Parteien in der Tat eine mündliche Vereinbarung über die Auflösung des Arbeitsvertrages zustande gekommen ist oder nicht. Der Aufhebungsvertrag und die vom Betrieb ausgesprochene Kündigung sind zwar gleichermaßen Rechtsformen der Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses, aber sie unterscheiden sich sowohl ihrem rechtlichen Charakter als auch ihrem Anwendungsbereich nach voneinander, wie das Plenum des Obersten Gerichts in seinem Beschluß vom 28. September 1966 — I PIB 3/66 — zur Tätigkeit der Gerichte bei der Entscheidung von Streitfällen über Änderungs- und Aufhebungsverträge (NJ 1966 S. 651; Arbeit und Arbeitsrecht 1966, Heft 19, S. 440) zur Klarstellung der bis dahin in der Arbeitsrechtsprechung hierzu vertretenen unterschiedlichen Auffassungen dargelegt hat. Aber auch im Hinblick auf die allgemeinen Anforderungen an die richtige Rechtsanwendung durch die Gerichte, wie sie z. B. in der Bestimmung des § 36 Abs. 2 AGO ihren Niederschlag gefunden haben, war eine zutreffende rechtliche Qualifizierung des Ergebnisses der