

- AGO<sup>5</sup>). Verletzungen des Gesetzes oder allgemeiner Prinzipien des sozialistischen Rechts hat das Gericht stets zu beachten, auch wenn sich der Antragsteller nicht ausdrücklich darauf berufen hat.
9. Rechtlicher Maßstab für die Überprüfung des Änderungsvertrages ist
    - a) der allgemeine arbeitsrechtliche Grundsatz, wonach eine individuelle Vereinbarung, soweit sie gegen eine normative Bestimmung verstößt, durch diese ersetzt wird (§ 23 Abs. 1 GBA),
    - b) der ergänzende Grundsatz aus § 23 Abs. 2 GBA, soweit eine individuelle Vereinbarung gegen eine normative Bestimmung verstößt, aber nicht durch diese ersetzt werden kann, wie z. B. stets die Vereinbarung über die Arbeitsleistung (*Arbeitsbereich*<sup>6</sup>).
  10. Aus § 23 Abs. 2 GBA ergeben sich folgende Grundsätze für die Behandlung von Mängeln des Änderungsvertrages, die nicht durch die Anwendung des allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsatzes behoben werden können:
    - a) Mängel des Änderungsvertrages, deren Behebung auf der Grundlage der gegebenen Vereinbarung sachlich möglich und rechtlich zulässig ist, sind von den Vertragspartnern zu beseitigen. Dazu gehört stets die unterbliebene Schriftform des Änderungsvertrages. Der Nachholung der Schriftform des Änderungsvertrages steht die Feststellung des Gerichts gleich, daß der Änderungsvertrag zustande gekommen und wirksam ist. In diesem Fall hat das Gericht auch den Inhalt des Änderungsvertrages festzustellen.
    - b) Ist die Beseitigung eines Mangels auf der Grundlage der gegebenen Vereinbarung sachlich objektiv unmöglich oder rechtlich unzulässig und einigen sich die Vertragspartner nicht über eine anderweitige Gestaltung ihrer arbeitsrechtlichen Beziehungen zueinander, so ist das Arbeitsrechtsverhältnis auf rechtlich zulässige Weise zu beenden.
  11. Die Ausübung des Rechts der Vertragspartner, bei der Konfliktkommission bzw. dem Gericht die Überprüfung des Änderungsvertrages zu beantragen, ist nicht an die Einhaltung einer Frist gebunden.

## II

### Zur Entscheidung von Streitfällen über Aufhebungsverträge

12. Der Aufhebungsvertrag ist eine Vereinbarung der Partner eines Arbeitsrechtsverhältnisses, mit dem die Beendigung des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsrechtsverhältnisses herbeigeführt wird. Seine Funktion besteht darin, die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses den sich ständig entwickelnden und verändernden gesellschaftlichen, betrieblichen und persönlichen Verhältnissen anzupassen. Er ist das rechtliche Mittel, die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses bei Wahrung der grundlegenden Rechtsstellung des Werk tätigen flexibel zu gestalten.
13. Auf Grund des Aufhebungsvertrages wird das bestehende Arbeitsrechtsverhältnis von einem bestimmten Zeitpunkt an in seiner Gesamtheit beendet. Von diesem Zeitpunkt an bestehen zwischen den ehemaligen Partnern des Arbeitsrechtsverhältnisses keine arbeitsrechtlichen Beziehungen mehr, und gegenseitige Rechte und Pflichten aus diesem Arbeitsrechtsverhältnis können nicht mehr entstehen. Der Aufhebungsvertrag

5. Abgedruckt unter Reg.-Nr. 30.

6. Jetzt: vereinbarte Arbeitsaufgabe (vgl. § 42 unter Reg.-Nr. 2).