

schließt jedoch nicht aus, daß aus dem früheren Arbeitsrechtsverhältnis noch gegenseitige Rechte und Pflichten zu erfüllen sind. Der Zeitpunkt der Beendigung ist im Aufhebungsvertrag festzulegen. Er kann gegebenenfalls durch Auslegung ermittelt werden.

14. Durch seinen Charakter unterscheidet sich der Aufhebungsvertrag sowohl von der Kündigung gemäß §§ 31 Abs. 3 bis 5, 33, 34 Abs. 2, 35, 36 GBA als auch von der fristlosen Entlassung gemäß §§ 109 Abs. 1, 32, 33, 34 Abs. 3 bis 5, 35, 36 GBA.
 - a) Die Kündigung ist das rechtliche Mittel, durch einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung eines der beiden Partner die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses herbeizuführen. Für die Kündigung ist charakteristisch, daß durch sie die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses selbst gegen den Willen des anderen Partners herbeigeführt wird. Zur Sicherung der grundlegenden Rechtsstellung des Werk tätigen und seiner mit dem Arbeitsrechtsverhältnis verknüpften Rechte und Interessen ist eine vom Betrieb ausgesprochene Kündigung nur bei Vorliegen der vom Gesetz geforderten Voraussetzungen zulässig. Anstelle einer beabsichtigten Kündigung kann ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen werden, wenn es für den Werk tätigen auf Grund der gegebenen Sachlage nicht auf die Erfüllung der seinem Schutz dienenden gesetzlichen Anforderungen an eine vom Betrieb ausgehende Kündigung ankommt.
 - b) Die fristlose Entlassung ist das rechtliche Mittel, durch einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung gegenüber dem Werk tätigen als Schutz- und Disziplinarmaßnahme des Betriebes (vgl. Urteil des Obersten Gerichts vom 29. Juni 1963, Za 11/63, OGA 4 S. 179) die sofortige Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses herbeizuführen. Durch die Schutz- und Disziplinarfunktion unterscheidet sich die fristlose Entlassung sowohl vom Aufhebungsvertrag als auch von der Kündigung. Der Abschluß eines Aufhebungsvertrages aus disziplinarischen Gründen ist als Verstoß gegen §§ 109 Abs. 1 und 2, 31 Abs. 4 Satz 1 GBA unzulässig.
15. Der Aufhebungsvertrag kommt durch inhaltlich übereinstimmende Willenserklärungen der Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses zustande. Er bedarf gemäß § 33 GBA der Schriftform unter gleichzeitiger Angabe der für seinen Abschluß maßgebenden Gründe (Wirksamkeitsvoraussetzung). Beim Fehlen der Wirksamkeitsvoraussetzung ist auf Einspruch des Werk tätigen vom Gericht die Rechtsunwirksamkeit des Aufhebungsvertrages festzustellen.
16. Das Gesetz fordert, beim Abschluß des Aufhebungsvertrages die gesellschaftlichen und persönlichen Interessen zu berücksichtigen (§ 31 Abs. 4 Satz 1 GBA). Es macht jedoch das Recht der Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses, einen Aufhebungsvertrag abzuschließen, nicht vom Vorhandensein inhaltlich genau umschriebener Gründe abhängig. Das entspricht dem in vielerlei Umständen begründeten gesellschaftlichen, betrieblichen und persönlichen Bedürfnis nach einer Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses. Der Aufhebungsvertrag soll solchen Bedürfnissen Rechnung tragen und findet hierin seine Rechtfertigung. Er darf nicht zur Umgehung der dem Schutz des Werk tätigen dienenden gesetzlichen Anforderungen an eine vom Betrieb ausgehende Kündigung abgeschlossen werden.
17. Der Betriebsleiter oder sein Beauftragter hat die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung vor Abschluß eines Aufhebungsvertrages hiervon zu verständigen (§ 34 Abs. 1 GBA).⁷ Die Gerichte haben diese Verständigung zu fordern und zu fördern. Die Wirk-

7. Vgl. § 12 Abs. 2 Ziff. 13 unter Reg.-Nr. 2.