

gewinnenden rechtserheblichen Tatsachen hierüber zu entscheiden ist.

Weiterhin hat das Bezirksgericht nicht beachtet, daß im Verfahren über den Einspruch eines Werk tätigen gegen eine Kündigung gemäß § 36 GBA der Inhalt der Verhandlung und Entscheidung insoweit vom Kündigungsschreiben abhängt, als die hierin angegebenen Kündigungsgründe sachlich die vom Gericht unter dem Gesichtspunkt der Zulässigkeit und Wirksamkeit der Kündigung festzustellenden und rechtlich zu würdigenden rechtserheblichen Tatsachen bestimmen. Als grundlegende Voraussetzung für eine der Sach- und Rechtslage entsprechende Entscheidung hätte das Bezirksgericht daher den im Kündigungsschreiben als Kündigungsgrund zusammenfassend angegebenen Sachverhalt auf seinen Inhalt und Umfang hin analysieren, die ihm zuzuordnenden rechtserheblichen Tatsachen im einzelnen feststellen und diese unter Anwendung der sachlich zutreffenden rechtlichen Bestimmungen würdigen müssen.

Die vom Bezirksgericht unterlassene und nunmehr im Kassationsverfahren nachgeholte Analyse des schriftlich angegebenen Kündigungsgrundes ergibt, daß die Strukturänderung nur insoweit zu den tatsächlichen Grundlagen der Kündigung gehörte, als sich hieraus für den Verklagten die Notwendigkeit ergab, die Arbeitsbeziehungen mit dem Kläger für die Zukunft entsprechend den geänderten tatsächlichen Verhältnissen rechtlich neu zu gestalten. Das Mittel hierzu sollte der

4. Änderungsvertrag sein. Nach der vom Verklagten im Kündigungsschreiben dargelegten Auffassung weist der zwischen den Parteien bestehende Arbeitsvertrag, nämlich der Einzelvertrag in der Fassung des 4. Änderungsvertrages, in die auch die Vergütungsregelung des § 2 des 2. Änderungsvertrages eingeflossen ist, insofern einen Mangel auf, als der Vertragsinhalt nicht mit der für den Verklagten verbindlichen Festsetzung der Höhe des Sondergehalts für den Kläger mit 2 000 M monatlich durch den zuständigen Minister übereinstimmt. Dieser Mangel ist dem schriftlich angegebenen Kündigungsgrund zufolge weder durch eine vom Verklagten erstrebte weitere Vereinbarung mit dem Kläger noch durch seinen Einsatz in einer seinen Vorstellungen entsprechenden anderweitigen Tätigkeit zu beheben gewesen.

Der im Kündigungsschreiben zum Ausdruck kommende Kündigungsgrund besteht hiernach nicht in der Strukturänderung selbst, sondern in einem von den Parteien nicht behebbaren Mangel des Arbeitsvertrages. Rechtliche Grundlage für die Beurteilung dieses Kündigungsgrundes sind die Bestimmungen in § 23 Abs. 2 in Verbindung mit § 31 Abs. 2 Buchst. c GBA. Der Verklagte hat hiernach mit der Bezugnahme auf § 31 Abs. 2 Buchst. a GBA in der Einleitung seines Kündigungsschreibens die von ihm angegebene Kündigungsbegründung einer sachlich unzutreffenden rechtlichen Bestimmung zugeordnet. Auch aus diesem Grunde geht die rechtliche Würdigung der Kündigung durch das Bezirksgericht unter Zugrundelegung der genannten rechtlichen Bestimmung fehl.

Bei richtigem Herangehen an die Verhandlung und Entscheidung über die Parteienanträge hätte das Bezirksgericht zu prüfen gehabt, ob der vom Verklagten angegebene Kündigungsgrund, der sich als nicht behebbarer Vertragsmangel i. S. des § 23 Abs. 2 GBA zusammenfassen läßt, tatsächlich vorliegt und nach Maßgabe der sachlich zutreffenden rechtlichen Bestimmungen die Kündigung rechtfertigt. Dabei kam es, in erster Linie auf die Prüfung des ordnungsgemäßen Zustandekommens des 4. Änderungsvertrages als der allgemeinen rechtlichen Grundlage des zu dieser Zeit zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsrechtsverhältnisses an.

Denn die hierfür maßgebenden rechtlichen Regelungen sind dazu bestimmt und geeignet, ein Abweichen des Inhalts von Einzelverträgen von verbindlichen Festlegungen dazu befugter Leiter zu vermeiden, und ihre Beachtung im gegebenen Fall hätte ein solches Abweichen auch verhindert.

Tatsächliche Feststellungen hierzu hat das Bezirksgericht infolge der ausschließlichen rechtlichen Würdigung der Kündigung unter dem Gesichtspunkt des § 31 Abs. 2 Buchst. a GBA nicht getroffen. Seine Entscheidung beruht somit auf einer ungenügenden Sachverhaltsaufklärung (Verletzung der Bestimmungen in §§ 14 Abs. 1, 23 Abs. 2, 30 Abs. 2 AGO) und einer unzutreffenden rechtlichen Würdigung des bisher festgestellten Sachverhalts (Gesetzesverletzung durch unrichtige Anwendung des § 31 Abs. 2 Buchst. a GBA). Sie mußte daher aufgehoben werden. Infolge der ungenügenden Sachaufklärung konnte der Senat nicht abschließend über den Streitfall entscheiden und mußte ihn daher insoweit gemäß § 9 Abs. 2 AGO zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Bezirksgericht zurückverweisen.

Für die weitere Bearbeitung werden folgende Hinweise gegeben:

Der Einzelvertrag ist, abgesehen von seinen rechtlich ausdrücklich geregelten Besonderheiten, ein Arbeitsvertrag i. S. des § 20 GBA. Gemäß § 21 Abs. 2 GBA bedarf der Einzelvertrag der Zustimmung des zuständigen staatlichen Organs. Das gilt als allgemeiner arbeitsrechtlicher Grundsatz auch für den Änderungsvertrag gemäß § 30 GBA, der ebenfalls den Charakter eines Arbeitsvertrages hat, wie in Abschn. I Ziff. 3 des Beschlusses des Plenums des Obersten Gerichts zur Tätigkeit der Gerichte bei der Entscheidung von Streitfällen über Änderungs- und Aufhebungsverträge vom 28. September 1966 (NJ 1966 S. 651; Arbeit und Arbeitsrecht 1966, Heft 19, S. 440) ausgeführt wird.

Das wird zudem durch die ausdrückliche Regelung der Entscheidung über den Abschluß, die Veränderung und die Auflösung von Einzelverträgen durch den Kontingenträger in § 2 Abs. 4 der AO über die Kontingentierung und den Abschluß von Einzelverträgen mit Angehörigen der Intelligenz in der DDR (KontingentierungsAO) vom 16. Juli 1964 (GBl. II S. 641) bestätigt, die sich als spezieller Grundsatz für diesen Bereich auf Einzelverträge mit Sondergehältern sowohl nach § 8 als auch nach § 9 der VO über die Erhöhung der Gehälter für Wissenschaftler, Ingenieure und Techniker in der DDR (IntelligenzVO) vom 28. Juni 1952 (GBl. S. 510) in Verbindung mit § 1 Abs. 1 der 3. DB zur VO über die Neuregelung des Abschlusses von Einzelverträgen mit Angehörigen der Intelligenz in der DDR vom 15. Juni 1955 (GBl. I S. 453) in der Fassung der VO zur Änderung von Bestimmungen über den Abschluß von Einzelverträgen mit Angehörigen der Intelligenz in der DDR vom 15. März 1963 (GBl. II S. 229) bezieht. Welches staatliche Organ als Kontingenträger für die Zustimmung zuständiges Organ i. S. des § 21 Abs. 2 GBA ist, ergibt sich gemäß § 4 der 3. DB in Verbindung mit § 7 Abs. 1 der KontingentierungsAO aus der Höhe des Sondergehalts. Hiernach bedarf der Abschluß von Einzelverträgen mit einem Sondergehalt von mehr als 4 000 M monatlich in jedem Einzelfall der vorherigen Zustimmung des Präsidiums des Ministerrates.

Das Bezirksgericht wird demgemäß durch Beweiserhebung festzustellen haben, ob das Präsidium des Ministerrates in seiner Eigenschaft als Kontingenträger für Einzelverträge mit einem Sondergehalt von mehr als 4 000 M monatlich dem Abschluß des 4. Änderungsvertrages zwischen den Parteien, dem ein Sondergehalt von 5 000 M monatlich immanent ist, seine vor-