

Im letzten Falle hat die Auflösung des Arbeitsrechtsverhältnisses auf der Grundlage der Regelungen in der Verordnung über das Verfahren bei der Berufung und Abberufung von Werkträgern vom 16. 6. 1961 zu erfolgen.

Da diese Möglichkeit nur in wenigen Fällen zutreffend sein dürfte, gehen wir nicht näher darauf ein.

Entsprechend bisheriger Erfahrungen wird auch künftig bei der überwiegenden Mehrzahl der Führungs-IM eine Begründung durch Arbeitsvertrag vorliegen. Deshalb wenden wir uns im folgenden einigen Fragen der Auflösung des Arbeitsvertrages zu.

Die Auflösung des Arbeitsvertrages kann im Prinzip erfolgen durch

Aufhebungsvertrag (§ 31, Absatz 1 GBA),
fristgemäße Kündigung durch den Führungs-IM
(§ 31, Absatz 2 GBA),
fristgemäße Kündigung durch den Betrieb
(§ 31, Absatz 2 GBA) und durch
fristlose Entlassung der Führungs-IM
(§ 32 GBA).

Aufgrund der Persönlichkeit der Führungs-IM und aus Gründen der Gewährleistung ihrer Sicherheit und ihres Ansehens wird in der Mehrheit vom Aufhebungsvertrag und von der fristgemäßen Kündigung durch sie Gebrauch gemacht. Nur in Einzelfällen dürften die beiden anderen Möglichkeiten Anwendung finden.

Der Aufhebungsvertrag ist die operativ günstigste und gebräuchlichste Art. Beide Vertragspartner - Führungs-IM und die im Rechtsverkehr bevollmächtigten Vertreter der Arbeitsstelle - vereinbaren durch gegenseitiges Einvernehmen die Lösung des Arbeitsrechtsverhältnisses. Der Aufhebungsvertrag bietet operativ den Vorteil, daß die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses an keine gesetzlich einzuhaltenden Fristen und Gründe gebunden ist, wie das bei der Kündigung gefordert wird.